

**EFEKTIVITAS KEBIJAKAN SISTEM PENGGAJIAN PERANGKAT DESA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS PEMDES KEBUNDADAP BARAT)**

M. Ferdiansah Prasetyo¹, Unsul Abrar²

¹⁻²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja
ferdiprasetyo52@gmail.com¹, unsulabrar@wiraraja.ac.id²

ABSTRACT

Salary is a component of compensation that should be given to an employee or staff by a company as a form of remuneration for what the employee gives to the company as an attempt to increase productivity in working as well as work discipline. This study was conducted towards a village government of West Kebundadap which is a community service place by using purposive sampling technique encompassing 11 informants as information sources. The data analysis technique of Miles and Huberman model consists of Data Reduction, Data Presentation, and Conclusion. The researcher found a problem of incongruity of set salary payment time. The finding shows that salary does not always play a role to increase productivity and work discipline, because different workplaces generate different work purposes. Although the salary payment for village government staffs of West Kebundadap is often not on time, they still can manage to be productive and discipline in working due to the reason of community trust but most of them do not prioritize their profession as village apparatus in order to make ends meet when the salary is not paid yet.

Keywords: Payroll, Productivity, and Work Discipline

ABSTRAK

Gaji merupakan komponen kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang sudah karyawan yang sudah diberikan kepada perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja serta juga disiplin dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan terhadap Pemerintah Desa (Pemdes) Kebundadap Barat yang merupakan tempat pelayanan masyarakat dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan memakai informan sebanyak 11 orang sebagai sumber informasi. Teknik analisis data Model Miles dan Huberman yang terdiri dari Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Permasalahan yang peneliti angkat mengenai tidak sesuai pada waktu yang ditetapkan dalam pemberian gaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya gaji tidak selamanya dijadikan sebagai bentuk untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja, karena beda tempat kerja beda tujuan kerja. Meskipun para pegawai PEMDES Kebundadap Barat dalam pemberian gaji sering tidak tepat waktu mereka tetap mampu produktif dan disiplin dalam bekerja dengan alasan kepercayaan masyarakat akan tetapi banyak menomerduakan pekerjaannya sebagai Aparatur Desa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saat gaji tidak kunjung cair.

Kata Kunci : Penggajian, Produktivitas dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Gaji merupakan komponen kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan atau instansi kerja lainnya sebagai bentuk balas jasa atas apa yang sudah karyawan atau pegawai kerja berikan atau kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan atau instansi kerja lainnya.

Sedangkan bagi karyawan atau pegawai gaji merupakan suatu hak yang wajib mereka dapatkan atas apa yang telah mereka usahakan atas pemikiran dan eksekusi kerja demi masa depan perusahaan atau instansi

kerja yang lain untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidup karyawan atau pegawai. Dalam pemberian gaji biasanya secara umum gaji diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam waktu setiap bulan oleh perusahaan atau instansi kerja yang lain. Tujuan utama karyawan atau pegawai bekerja pada perusahaan atau instansi kerja yang lain yang pasti demi untuk mendapatkan gaji dengan tujuan bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Gunawan. A dan Kusniawati. A (2019:311) menyatakan mengenai gaji bahwasannya gaji merupakan hak bagi seorang pegawai atau pekerja yang wajib

diberikan atau dibayarkan oleh instansi kerja sebagai bentuk sarana pemenuhan kebutuhan hidup pokok pekerja yang berupa uang akibat dari tugas yang sudah pekerja berikan atau kerjakan dan juga sebagai pemenuhan syarat agar bisa mampu bekerja dengan semangat dan produktif bekerja.

Dalam setiap perusahaan atau instansi kerja diluar perusahaan yang pasti ingin sekali memiliki karyawan atau pegawai yang selalu produktif dalam bekerja serta juga disiplin dalam bekerja. Hal tersebut juga harus diimbangi dengan usaha perusahaan atau instansi kerja lainnya demi meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja karyawannya. Banyak sekali usaha yang bisa dilakukan perusahaan atau instansi kerja diluar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja karyawan atau pegawai salah satunya adalah gaji karyawan atau pegawai yang diberikan perusahaan atau instansi kerja yang lainnya kepada sumber daya manusianya.

Dari uraian umum diatas sangatlah berhubungan dengan apa yang peneliti ingin teliti. Dimana ada sebuah instansi kerja yaitu Pemerintah Desa yang kerjanya bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat desa dengan kurangnya memberikan pengertian khusus pada proses sistem penggajian kepada karyawan atau pegawainya yang sangat dirasa kurang efektif sehingga terjadi suatu keterlambatan atau molor dalam pemberian gaji kepada karyawan atau pegawai pemerintah desa.

Pemerintah Desa Kebundadap Barat atau Pemdes Kedabar untuk mendapatkan gajinya harus menyesuaikan dengan PERBUP (Peraturan Bupati) yang ada atau yang berlaku pada masa itu. Didalam Peraturan Bupati Sumenep No. 75 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan dan Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa

Tahun Anggaran 2021 padahal jelas tertuang untuk belanja pegawai memang dianggarkan bagi bidang penyelenggaraan pemerintahan desa dan dibayarkan setiap bulan.

Akan tetapi pada penerapannya tidaklah seperti itu. Banyak rentetan – rentetan yang harus dilakukan oleh Bendahara Desa dan Operator Desa untuk mencairkan sebuah gaji pemerintah desa. Biasanya gaji pemerintah desa baru bisa diterima setiap 5 bulan paling lambat dan 2 bulan paling cepat. Tentunya sistem tersebut sangatlah tidak efektif yang biasanya gaji tenaga kerja harus bisa diterima setiap bulan sekali.

Mengingat dimana setiap pegawai Pemerintah Desa Kebundadap Barat harus tetap produktif dan disiplin dalam bekerja sehingga dengan sistem penggajian yang tidak efektif ditakutkan menurunkan tingkat produktif dan disiplin kerja Pemerintah Desa Kebundadap Barat.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini peneliti memakai jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dengan cara ini peneliti akan mengetahui dan memahami bagaimana fenomena yang terjadi berdasarkan pandangan partisipan, bahkan hal yang sudah terjadi mengenai masalah Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Disiplin Kerja.

Dengan cara tersebut pula peneliti akan melakukan wawancara langsung kepada seluruh Perangkat Desa Kebundadap Barat agar mendapatkan suatu gambaran yang sebenarnya terjadi melalui kata-kata yang tertulis dan lisan dengan tujuan bisa memberikan gambaran secara apa yang diucapkan sehingga dirasakan dan apa yang sudah dilakukan.

Waktu dari penelitian ini dilakukan selama 3 Bulan, dari bulan Oktober 2021

sampai bulan Desember 2021, obyek penelitian bertempat di Jl. Raya Menara Tanjung-Saronggi, Balai Desa Kebundadap Barat, Kecamatan Saronggi, Kabupaten Sumenep.

Jenis data yang peneliti gunakan yaitu data subyek yang merupakan jenis data penelitian dengan cara wawancara sehingga menghasilkan pendapat mengenai Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Disiplin Kerja, khususnya Pemerintah Desa Kebundadap Barat.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan informan kunci (Bapak Kepala Desa Kebundadap Barat yaitu Bapak Didik Hariyanto), informan utama (Operator Desa Kebundadap Barat bagian Siskeudes atas nama Bapak ABD. Gafur dan Bendahara Desa Kebundadap Barat atas nama Bapak Serdika Gus Maulidi. S.Pd.), dan informan pendukung (Sekretaris Desa : Bapak Miftahor Rahman, Kasi Pemerintahan : Ibu Sovi Mariyana. S.Pd., Kasi Kesejahteraan : Bapak Ibnu Fajar Santoso, Kasi Pelayanan : Bapak Budiharto, Kaur TU & Umum : Bapak Moh. Erfan, Kaur Perencanaan Program : Ibu Umilatul Hasanah, S.Psi, M.Psi., Kepala Dusun Kolla : Bapak Moh. Zaini, Kepala Dusun Gading : Ibu Sundiantini, S.Pd) serta 3 cara teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik analisis yang dipakai terdiri dari Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Dalam teknik Uji Keabsahan Data menggunakan Uji Kredibilitas. Uji Kredibilitas dilakukan dengan beberapa cara, cara yang dipilih oleh peneliti dalam menyelesaikan masalah yang sedang peneliti teliti memakai cara triangulasi data. Dengan cara triangulasi tersebut peneliti akan melakukan observasi, wawancara dan

dilakukan triangulasi sebagai tujuan untuk menganalisis kebenaran atau pemecahan masalah sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti baik primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada semua informan yang ada. Untuk mendapatkan suatu informasi atau keterbukaan informasi terhadap pendapat mereka mengenai suatu permasalahan yang peneliti sedang teliti. Dalam wawancara ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan demi tercapainya atau demi mendapatkan sebuah informasi yang ada dilapangan.

Dari hasil wawancara yang didapatkan dilapangan, peneliti dalam penelitian ini menyimpulkan, bahwasannya mengenai kebijakan sistem penggajian atau SILTAP (Penghasilan Tetap) bagi Kepala Desa Kebundadap Barat dan Perangkat Desa Kebundadap Barat yang sudah berjalan membuat para pemerintah desa yang ada merasa sangat tidak sesuai dengan Peraturan Bupati atau PERBUP yang ada dalam penyalurannya selalu dirapel atau disatukan dikarenakan proses atau mekanisme yang harus dijalani terlalu rumit baik dari segi penginputan ke aplikasi siskeudes dan juga dari segi berkas yang harus banyak disiapkan.

Serta banyaknya departemen yang harus memvalidasi berkas baik dari tingkat Kecamatan, tingkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), serta tingkat akhir pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) setempat sebelum benar-benar berkas pengajuan sampai pada puncak departemen yang mengurus penggajian Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Dari hasil wawancara yang sudah peneliti dapatkan terhadap informan yang ada mengenai kebijakan sistem penggajian atau

SILTAP bagi Kepala Desa dan Perangkat Desa Kebundadap Barat yang sudah ada masih belum mampu meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja mereka, hal tersebut dikarenakan penyaluran gaji yang tidak tepat waktu sesuai dengan PERBUP yang ada.

Pada penelitian ini kebijakan sistem penggajian yang diatur oleh PERBUP (Peraturan Bupati) Kabupaten Sumenep juga masih kurang mampu untuk bisa mempengaruhi Produktivitas dan Disiplin kerja. Permasalahannya adalah bagaimana sistem penggajian yang ada membuat tidak tepatnya waktu dalam penyalurannya kepada Aparatur Desa Kebundadap Barat sehingga bertolak belakang dengan keharusan Peraturan Bupati dimana Gaji atau SILTAP harus diterima setiap bulan.

Dari hasil wawancara yang ada dimana seluruh Aparatur Desa Kebundadap Barat yang mampu mendorong mereka untuk Produktif dan Disiplin dalam bekerja melainkan suatu keharusan yang harus mereka tanggungjawabkan baik dari segi kepercayaan Kepala Desa Kebundadap Barat memberikan suatu kepercayaan jabatan menjadi Perangkat Desa juga mereka sadar akan bekerjanya demi pelayanan masyarakat Desa Kebundadap Barat. Padahal mendapatkan gaji juga merupakan suatu pemuas mereka bahkan tujuan mereka untuk bekerja sehingga sebagai motivasi mereka untuk produktif dan disiplin dalam bekerja.

“Padahal pada umumnya kriteria kompensasi salah satunya adalah harus aman. Aman yang dimaksud adalah dimana kompensasi yang baik harus tidak memberikan sebuah resiko sehingga menjadi beban bagi pegawai dalam fokus menacapai tujuannya. Serta aman yang dimaksud juga bagaimana seharusnya kompensasi bisa mampu mensejahterahkan pegawai dalam

pemenuhan kebutuhan pokok sehari-harinya (Mujanah, 2019)”.

Pemerintah Desa Kebundadap Barat pasrah akan keadaan mengenai sistem penggajian yang sudah berjalan karena hal itu sudah aturan dan juga sudah begitu jalannya dalam pengajuannya meskipun mereka juga berharap dalam penyaluran gajinya bisa sesuai dengan Peraturan Bupati yang ada setiap bulan. Meskipun hal itu membuat tidak nyaman bagi para pegawai pemerintah desa mereka masih bisa menerima saja karena ada kelonggaran kebijakan atau pembuatan aturan secara bersama dengan Bapak Kepala Desa Kebundadap Barat bahwasannya mereka boleh menomer duakan kewajibannya sebagai Aparat Desa untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari untuk mencari penghasilan diluar sebagai Aparat Desa akibat pemberian gaji yang selalu tidak tepat waktu dengan konsekuensi di Balai Desa tidak boleh kosong atau saling mengisi bahkan saling mengerti dalam bekerja dan harus bisa menyelesaikan tugasnya masing-masing di desa.

Dengan kebijakan yang dibuat bersama diluar peraturan yang ada meskipun Pemerintah Desa Kebundadap Barat tetap mampu produktif dan disiplin kerja dengan alasan demi kebutuhan masyarakat, sebagai pelayanan penuh untuk masyarakat dan juga untuk kesejahteraan masyarakat hal tersebut membuat lambatnya suatu koordinasi dan aksi kepada masing-masing Aparatur Desa ketika ada suatu informasi atau instruksi mendesak, sehingga eksekusinya pun akan lambat. Bisa saja disaat instruksi mendesak memerlukan salah satu Perangkat Desa akan tetapi yang diperlukan pada saat itu sedang bekerja diluar sebagai dirinya menjadi perangkat meskipun dengan alasan izin kerja.

Solusi yang harus bisa disesuaikan mengenai sistem penggajian, mengingat gaji

menurut Manullang, (Fibriyanti, 2017) “gaji merupakan suatu pemberian kepada seorang pegawai dengan pembayaran berupa uang yang merupakan sebuah balas jasa atas suatu pekerjaan yang sudah diberikan sebagai peningkatan gairah untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang mendatang”.

Pembuat kebijakan juga harus bisa melakukan pengecekan atau kontrol ke desa-desa secara berkelanjutan agar mengetahui permasalahan yang sedang berkembang dibawah mengenai kebijakan yang dibuat serta untuk memudahkan koordinasi langsung dengan para Aparatur Desa mengenai masalah yang ada sehingga juga pembuat kebijakan selaku yang membuat aturan juga bisa langsung memberikan sosialisasi pemahaman kepada para Aparatur Desa sehingga permasalahan dibawah tidak menjadi pengaruh yang melemahkan kinerja seluruh bagian dari Pemerintah Desa.

Dari hasil permasalahan yang didapat dilapangan harus bisa betul betul bisa dievaluasi dan harus bisa teraspirasikan sehingga Aparatur Desa merasa benar-benar ada pengakuan atau merasa terjembatani mengenai masalah yang mereka hadapi serta juga bagi para pemangku jabatan diatas Pemerintah Desa bagian pembuat Peraturan Bupati atau PERBUP yang harus absah dan berubah-ubah setiap tahunnya benar-benar hasil dari penyesuaian kehendak para Aparatur Desa, karena yang menjalankan PERBUP tersebut nanti adalah para Aparatur Desa sehingga mampu sama sama mencapai tujuan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Dari segi produktivitas kerja, hal yang mampu membuat semangat bekerja sebagai dasar tersebut dikarenakan dimana Aparatur Desa sadar akan tanggungjawabnya, selain dipercaya mampu bisa kompeten dalam

bekerja menjadi Aparatur Desa yang sudah diberi kepercayaan oleh Kepala Desa Kebundadap Barat mereka juga sadar harus bisa benar-benar untuk melayani masyarakat, bahkan membantu akses masyarakat dalam kebutuhannya dengan sepenuh hati untuk kemajuan Desa Kebundadap Barat meskipun SILTAP yang diterima mereka selalu di rapel atau disatukan dalam penyampaianya.

Dari segi Kedisiplinan, yang membuat mereka disiplin dari ketepatan waktu mereka datang ke Balai Desa bahkan juga mematuhi aturan yang ada dikarenakan mereka dibenturkan oleh suatu keharusan yang sudah benar benar tertulis didalam PERBUP (Peraturan Bupati) sehingga mereka wajib absen sesuai dengan jam kerja yang sudah ada, meskipun jam pulang dari kantor belum bisa diterapkan secara sesuai dikarenakan ada kebijakan khusus yang disepakati bersama oleh Kepala Desa Kebundadap Barat dengan alasan mereka boleh mencari penghasilan diluar bahkan bisa izin bekerja untuk mendapatkan penghasilan akibat dari seringnya keterlambatan waktu penyaluran gaji atau SILTAP kepada Aparatur Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilliadi, T. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Upaya Pengendalian Internal Pada Karyawan Outsourcing. *Pendekar : Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 2(1), 1–7.
- Fibriyanti, Y. V. (2017). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian internal perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.97>
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen kompensasi* (2th ed.). PT RAJAGARFINDO PERSADA.

- Mujanah, S. (2019). Kompensasi. In S. Mujanah (Ed.), Manajemen kompensasi (pp. 1–177). CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Rahmah, S., Awaluddin, M., Alhim, H., & Santos, D. (2020). The Role of Compensation in Improving Work Performance of Mattampa Bulu Village Officials , Lamuru District , Bone Regency. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(2), 379–384. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia (11th ed.). KENCANA.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen kinerja performance management. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Yuliastina, M., Hudaya, M., Nor, W., & Ainun, B. (2021). New Remuneration System for Village Government Apparatus (APD): Can it Halt Fraud Incident(s)? *Journal of Accounting and Investment*, 22(1), 1–22. <https://doi.org/10.18196/jai.v22i1.8936>