

DISIPLIN KERJA APARATUR DESA ENSAID PANJANG KECAMATAN KELAM PERMAI KABUPATEN SINTANG

Pether Sobian

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,
Sintang, Indonesia, email: pethersobian@gmail.com

Abstract: *The main issue examined in this study is the work discipline of village officials; therefore, the objectives of this study are to identify, describe, and analyze the work discipline of village officials in Ensaid Panjang. This study employs a qualitative descriptive research method. The subjects of this study are those who understand the issue. The research techniques used for data collection include interviews, observation, and document analysis, with data analyzed using qualitative data analysis methods. The results of this study indicate that work discipline among Ensaid Panjang village officials is functioning well, particularly in terms of the forms of discipline, work productivity, and human resources. Although strict enforcement or implementation of discipline has not yet been carried out, reprimands from superiors to subordinates are routinely issued to improve official discipline. The work productivity demonstrated by village officials in upholding discipline is very good; it is not based on whether the leadership likes or dislikes a particular official, but solely on the work results and the level of discipline of the official in question. The available human resources are sufficiently capable of generating good work productivity, so that, in general, the village's work results are also good.*

Keywords: *Work Discipline; Village Officials*

Abstrak: Pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Aparatur Desa dan oleh karenanya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Disiplin Kerja Aparatur Desa Ensaid Panjang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah mereka yang memahami masalah. Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah teknik wawancara, observasi atau pengamatan dan studi dokumentasi dengan analisis data menggunakan metode analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Aparatur Desa Ensaid Panjang sudah berjalan dengan baik, khususnya bentuk disiplin dan produktivitas kerja serta sumber daya manusianya, walaupun belum ada penegakan atau implementasi disiplin yang keras dilakukan namun teguran pimpinan kepada bawahan biasa dilakukan guna peningkatan disiplin aparatur. Produktivitas kerja yang diperlihatkan oleh aparatur desa dalam penegakan disiplin sangat baik, tidak didasarkan pada suka atau tidak suka pimpinan kepada aparatur, tetapi semata pada hasil kerja dan tingkat disiplin aparatur yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang ada cukup mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik sehingga secara umum hasil kerja desa juga baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Aparatur Desa

PENDAHULUAN

Pemerintah Desa dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang

langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Pemerintah sebagai instansi pelayanan masyarakat dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta

mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra pemerintah desa menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi Pemerintah secara terpadu.

Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa yang mana mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dengan disiplin. Pelayanan publik setiap unit organisasi Pemerintah mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, menjadi kewajiban pemimpin unit organisasi. Pemimpin unit organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis guna mengarahkan, membimbing dan mendorong para pegawainya dalam pelaksanaan tugas yang telah digariskan oleh organisasi, sehingga pelayanan publik dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel. Hal tersebut dapat diwujudkan, apabila pada setiap pemimpin unit organisasi menggunakan kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang panjang karena aparatur desa tidak selalu berada di tempat. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-

hak yang harus diterima oleh masyarakat, Pemerintah Desa Ensaed Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang semakin banyak mendapatkan sorotan dari masyarakat karena tingkat disiplin kerja aparatur desanya masih belum maksimal. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari pemerintah desa karena merupakan organisasi Pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah Kelurahan/Pemerintah Desa akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab Pemerintah Desa.

Keberhasilan aparatur desa dalam menunaikan tugasnya dalam suatu organisasi atau lembaga, sangatlah tergantung pada perilaku aparatur yang bersangkutan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perilaku aparatur desa tampak dari cara yang bersangkutan dalam disiplin kerjanya. Aparatur yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tentu akan memiliki tingkat hasil kerja yang memuaskan. Jika aparatur desa memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, maka rendah pula hasil kerjanya dan tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat menjadi berkurang. Oleh karena itu disiplin kerja aparatur dalam mengimplementasikan fungsi-fungsinya sebagai pelayan masyarakat akan memberikan pengaruh yang sangat besar dan dalam pencapaian tujuan.

Disiplin kerja aparatur desa yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula didasarkan pada penerapan standar atau prosedur kerja pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu tugas dan fungsi dan kemampuan kerja aparatur desanya. Standar kerja ditegaskan dalam tugas dan

fungsi aparatur desa seperti yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. sementara itu diejawantahkan atau dijabarkan secara jelas lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal. Disiplin kerja aparatur desa yang menghasilkan kemampuan kerja aparatur yang baik ditentukan oleh sumber daya manusianya dan perlakuan institusi atau lembaga dimana aparatur tersebut bekerja. Salah satu perlakuan institusi yang harus muncul tersebut adalah penghargaan institusi kepada aparatur desa. Penghargaan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan atau mempertahankan disiplin kerja aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya dalam pelayanan masyarakat

Disiplin kerja aparatur Desa Ensaed Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang dalam pelayanan publik kepada masyarakat perlu di tingkatkan agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja aparatur Desa Ensaed Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang masih dapat ditingkatkan lagi. Pentingnya peningkatan disiplin kerja aparatur desa misalnya pada jam masuk dan pulang kantor.

Ada aparatur desa yang masuk dan pulang kantor tidak disiplin. Hal ini tidak hanya terjadi satu atau dua hari saja, namun sudah menjadi sebuah 'kebiasaan' yang harus diperbaiki. Jika tidak, maka hal ini mengakibatkan kemajuan desa tersebut lambat dan pelayanan maksimal yang harusnya diterima masyarakat menjadi terabaikan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan pembangunan dan keinginan

masyarakat untuk mendukung program desa, ditentukan juga oleh bagaimana aparatur desanya dalam mempraktekan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti: Disiplin Kerja Aparatur Desa Ensaed Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang .

Menurut Siagian, (2020:194). "Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen". Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Maxwell, John C. (2021:79) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu "sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Siagian, (2020:194). Kedisiplinan merupakan "fungsi operatif manusia dan sumber dayanya yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai".

Disiplin pegawai 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. Menurut Torang, (2023:74) Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian lain dari disiplin, menurut Torang, (2023:4) yaitu “prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab

kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada dua jenis Maxwell, John C., (2024:37) yaitu:

1. *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.
2. *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 ekstrim “*command*

discipline” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Siagian, (2020:195), “Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki”.

Pengertian produktivitas kerja menurut Supranto (2017:226) adalah; “sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik”. Sedangkan definisi pelayanan menurut Karisma, (2017:118) adalah: “suatu hasil maksimal aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan

karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksud untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan”.

Menurut Munir, (2020:28) Produktivitas kerja adalah sebagai “faktor yang memberikan kepuasan dalam pelayanan yang amat penting khususnya bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa”. Dimana hal ini fisik produk biasanya ditunjang dengan berbagai macam inisial produk. Adapun inti produk yang dimaksud biasanya merupakan jasa tertentu.

Proses menjalankan tugas pelayanannya aparatur hendaknya mengedepankan manajemen yang proaktif dan memasyarakat. Menurut Martoyo, (2020:98) “manajemen strategis dalam kegiatan organisasi merupakan suatu pendekatan manajemen yang terintegrasi dan setrategis untuk mendukung keberhasilan organisasi secara berlanjut ,melalui peningkatan kemampuan kinerja semua anggota/pelaku organisasi baik secara individual maupun dalam kelompok”. Artinya akuntabilitasnya sebuah organisasi merupakan hasil yang dicapai melalui personil/aparatur secara individual dan secara kelompok yang kesemuanya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi secara umum.

Personil yang bekerja akan menentukan berhasil tidaknya organisasi. Secara komprehensif, akuntabilitas organisasi pemerintah merupakan kewajiban seorang pimpinan atau badan hukum atau dalam mempertanggungjawabkan dan memperjelaskan kinerja kepada publik. Selanjutnya Sutrisno, (2020:79) menjelaskan:

“variable yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dikaji melalui input berupa sarana, dana dan sumber daya manusia”. Sarana akan memperlancar aparatur dalam melaksanakan kerja dan tanggungjawabnya.

Sumber daya manusia merupakan sarana manajemen yang sangat menentukan dalam proses pelaksanaan pelayanan oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia selalu menempatkan urutan yang paling atas dari sarana manajemen yang lainnya seperti modal, metode, matrial/sarana dan prasarana, mesin/teknologi, market/target group. Menurut Marwansyah, (2016:71) “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan diri dari pada unsur sumber daya manusia. perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi oprsional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu”.

Selanjutnya Gie, (2017:74) menjelaskan keberadaan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah sebagai berikut: “unsur-unsur sumber daya meliputi kemampuan-kemampuan, sikap, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan, dan karakteristik-karakteristik demografi”. Jadi kinerja dari suatu organisasi dapat berhasil atau tidak berhasil sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia.

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawai/karyawan siap

memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan Sumber daya manusia bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian aparatur.

Sumber daya manusia yang terbatas memerlukan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkala, berjenjang dan berkelanjutan. Menurut Andrew E. Sikula (dalam Marwansyah, 2016:50) Pelatihan adalah: “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong, (2018:11). “Penelitian deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka”. Sementara menurut Sugiyono, (2018:11) penelitian deskriptif adalah; “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain”. Berdasarkan pengertian tentang penelitian deskriptif menurut

para ahli tersebut di atas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa peneliti deskriptif karena bukan tampilan atau narasi angka-angka, grafik atau sejenisnya. Jenis penelitian ini tidak membandingkan, mengkomparasikan atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya.

Menurut Nazir, (2015:54), penelitian deskriptif adalah; “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Sementara penelitian deskriptif memiliki tujuan berbeda dari model penelitian lainnya. Lebih lanjut Nazir (2015:55) memaparkan tujuan dari penelitian deskriptif adalah; “untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Peneliti memilih jenis penelitian ini seperti yang disebutkan Creswell (2018:298), karena “data-data atau fakta empiris, yang diperoleh di lapangan juga akan peneliti narasikan (naratif) atau gambarkan dalam narasi pada penelitian ini”. Metode penelitian yang peneliti pilih adalah penelitian kualitatif. Menurut Bungin, (2018:105), “data-data pada penelitian ini adalah kualitatif, bukan kuantitatif yang berujung pada pemaknaan, pembahasan data atau *verstehen*, maksudnya data-data yang diperoleh harus ditafsirkan atau dimaksnai dan dituangkan dalam bentuk naratif kualitatif”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada aparatur untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam hubungannya dengan disiplin aparatur desa ada beberapa istilah yang biasa digunakan yaitu peraturan disiplin, yaitu yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila aparatur yang tidak menjalankan kewajiban atau melanggar peraturan.

Pelanggaran disiplin yaitu setiap ucapan tulisan atau perubahan aparatur yang melanggar ketentuan peraturan disiplin aparatur baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Hukuman disiplin Menurut wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang, disiplin jarang dilakukan mengingat masih dapat dilakukan komunikasi baik di antara aparatur yang ada. Namun demikian beliau melanjutkan, bahwa teguran lisan sering dilakukan untuk mengingatkan agar pelanggaran-pelanggaran kecil yang dilakukan tidak terulang lagi.

Menurut wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang pada dasarnya banyak faktor yang menyebabkan aparatur kurang disiplin. Hal tersebut dapat saja disebabkan oleh beberapa factor antara lain: kurang mencukupi penghasilan yang diperoleh sementara tuntutan kebutuhan hidup

semakin beragam, kurang adanya pelatihan dari atasan terhadap bawahan serta tidak adanya penghargaan atas aparatur yang berprestasi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa semua Aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang dalam hal menjalankan kedisiplinan kerja telah membuat beberapa komitmen yang dituangkan dalam bentuk tertulis sebelum melaksanakan pekerjaannya yaitu sebagai berikut:

Pakta integritas ini adalah sebuah komitmen aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang untuk menjaga diri dan menjaga marwah desa agar bekerja dengan baik, melayani masyarakat dengan baik dan menjauhkan diri dari segala hal yang dapat menyebabkan rusaknya kepercayaan masyarakat.

Komitmen untuk berusaha masuk kantor tepat waktu dan pulang kantor juga dengan tepat waktu. Kecuali jika ada hal-hal yang sangat penting dan mendesak yang harus membuat aparatur desa untuk tidak masuk kantor. Namun hal itu harus dilaporkan atau

Disiplin dengan menggunakan atribut-atribut desa. Walaupun masuk dengan pakaian rapi tetapi tidak dengan atribut desa, hal tersebut bagian dari ketidakdisiplinan aparatur desa. Oleh karena itu ada komitmen dari semua aparatur desa untuk mengenakan atau menggunakan atribut desa dalam bekerja pada jam-jam kantor desa.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang belum ada aparatur yang melanggar aturan disipliner yang dengan sanksi berat dalam hukuman. Karena umumnya tindakan indiscipliner yang terjadi hanya pelanggaran yang bersifat ringan seperti sering terlambatnya aparatur desa masuk jam kerja. Adanya aparatur yang tidak masuk bekerja tanpa alasan atau pemberitahuan dalam bentuk surat izin, dan pelanggaran administrative yang bersifat ringan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat beberapa aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang yang membenarkan bahwa pada umumnya tingkat pelanggaran dilakukan oleh aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang masuk dalam pelanggaran administrasi ringan. Namun walaupun hal tersebut dikategorikan sebagai sebuah pelanggaran administrasi ringan, pihak Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang dalam hal ini tidak memprosesnya secara administrasi, tetapi melakukan pendekatan dan komunikasi yang baik untuk mencari tahu persoalan dan duduk bersama mencari jalan keluar yang dapat dilakukan bersama untuk kebaikan bersama pula.

Menurut wawancara dengan Sekretaris Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang disiplin kerja yang tinggi dari setiap aparatur akan sangat

mempengaruhi semangat kerja aparat. Setiap aparat yang merasa bahagia dalam melaksanakan pekerjaan, maka pada umumnya disiplin kerja akan menjadi lebih baik. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa bekerja melayani masyarakat tidak harus selalu di kantor desa, akan tetapi dapat dilakukan di rumah. Hal ini dilakukan mengingat dusun-dusun yang ada di dalam wilayah administrasi Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang belum memiliki kantor dusun sendiri. Oleh karena itu kadang-kadang disiplin masuk kerja ke kantor desa dapat di tolerir oleh kepala desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa disiplin kerja Aparatur Desa berjalan dengan baik. Bahkan menurutnya ada suasana yang baik dan kondusif yang diciptakan kepala desa dalam rangka meningkatkan disiplin kerja aparat. Kepala Desa menciptakan kebersamaan, menciptakan kenyamanan dalam bergaul dan bekerja. Hal ini memunculkan semangat bersama dan semangat pula dalam bekerja. Disiplin kerja muncul dari semangat kebersamaan dan muncul dari kondisi kebersamaan yang baik yang ciptakan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi atau pengamatan penulis bahwa Sebagai contoh misalnya, bahwa aparat masuk kerja cukup tepat waktu, demikian juga pulang kantor juga cukup tepat waktu. Walaupun tidak selalu setiap hari demikian, karena ada juga aparat desa yang lambat masuk atau cepat pulang

kantor. Namun hal tersebut bukan disebabkan karena yang bersangkutan tidak disiplin tetapi lebih karena disebabkan oleh urusan yang mendesak yang harus segera ditangani.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa Produktivitas kerja aparat desa adalah Produktivitas kerja aparat desa diatur dalam APBDesa Tahun Anggaran 2021. Bentuk produktivitas kerja berupa peningkatan kapasitas Perangkat Desa. Adapun peningkatan kapasitas perangkat desa berupa pelatihan-pelatihan dan study banding ke dalam maupun luar daerah. Produktivitas kerja adalah bagian dari siklus perkembangan pengetahuan perangkat desa/aparatur desa sebagai penunjang kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang bahwa peningkatan produktivitas kerja aparat desa ditentukan dari banyak hal; Pertama ditentukan dari sarana dan prasarana desa yang ada, Kedua ditentukan oleh sumber daya manusianya terutama pendidikan dan keahlian aparat desanya. Ketiga ditentukan dari motivasi dan disiplin kerja aparat desanya dan yang terakhir ditentukan dari kemampuan aparat desa dalam mensosialisasikan semua program desa yang diamanatkan oleh undang-undang serta dukungan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa produktivitas kerja

aparatur desa tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia Berdasarkan hasil observasi atau pengamatan penulis di Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam PKepamimpinan tidak hanya mengusahakan peningkatan kemampuan sumber daya manusia aparatur desanya dengan pendidikan non formal, tetapi juga mendorong agar aparatur desanya untuk mengambil pendidikan atau kuliah secara formal sebagai bagian dari peningkatan diri atau peningkatan sumber daya manusia yang tujuan akhirnya peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang pendidikan formal dan pendidikan non formal aparatur desanya berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur desa. Selama ini produktivitas kerja aparatur desa cukup baik, tidak ada pekerjaan atau pelayanan kepada masyarakat yang tidak dapat dilakukan. Tidak ada pekerjaan atau pelayanan kepada masyarakat yang terbengkalai. Namun demikian masih menurut kepala desa bahwa produktivitas kerja aparatur desa tidak boleh hanya sekedar pelayanan seperti yang sudah semata, tetapi harus selalu ditingkatkan seiring berjalannya waktu dan berdinamikanya kebutuhan masyarakat. Peningkatan produktivitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai macam strategi atau cara, mulai dari peningkatan pendidikan formal atau non

formal, peningkatan disiplin kerja, dorongan motivasi lembaga dan sebagainya. Berdasarkan hasil studi dokumentasi penulis terhadap produktivitas kerja aparatur desa, maka di bawah ini penulis sajikan sumber daya aparatur atau perangkat Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi masa depan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terlembaga, aparatur non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas guna meningkatkan sumber daya manusia yang bermuara pada memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat. Peningkatan sumber daya manusia tentu dilakukan dengan berbagai macam cara sekaligus merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terlembaga yang aparatur manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Desa Ensaid Panjang

Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang, bahwa sumber daya manusia aparatur desa Ensaid Panjang masih sangat kurang dari yang diharapkan. Hal ini bukan karena kesalahan aparatur desanya akan tetapi menurut nya merupakan realitas sesungguhnya dari sumber daya manusia masyarakat di Desa Ensaid Panjang.

Selanjutnya menurut wawancara dengan Sekretaris Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang bahwa memang kondisi sumber daya manusia masyarakat di Desa Ensaid Panjang belum memadai, seperti layaknya desa-desa lain. Namun demikian, masyarakat tetap harus dilayani, struktur pemerintahan desa harus di isi dan berjalan dengan semestinya untuk masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada inilah yang digunakan untuk pelayanan kepada masyarakat Desa.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang di peroleh informasi bahwa umumnya mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang di ikuti pada umumnya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing sesuai dengan struktural yang ada. Umumnya pelatihan yang diikuti adalah pelatihan untuk tenaga operasional yang dilakukan secara terorganisir oleh instansi pemerintah baik di tingkat kecamatan maupun pada tingkat kabupaten, bahkan di tingkat propinsi. Hal tersebut dilakukan untuk

peningkatan sumber daya manusia aparatur Desa Ensaid Panjang dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang, ternyata upaya-upaya yang telah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja, khususnya aparatur Desa Ensaid Panjang sudah sering dilakukan. Sejak menjabat sebagai Kepala Desa Ensaid Panjang, sudah beberapa kali aparatur desa mengikuti pelatihan atau penataran yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, yang tujuannya adalah agar memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ensaid Panjang, di ketahui bahwa, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, ternyata sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Setelah itu mereka merasa termotivasi untuk semakin dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka judul penelitian Disiplin Kerja Aparatur Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang dengan ruang lingkup; Bentuk Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan sebagai berikut:

Aparatur masuk kerja cukup tepat waktu, demikian juga pulang kantor

juga cukup tepat waktu. Walaupun tidak selalu setiap hari demikian, karena ada juga aparatur desa yang lambat masuk atau cepat pulang kantor. Namun hal tersebut bukan disebabkan karena yang bersangkutan tidak disiplin tetapi lebih karena disebabkan oleh urusan yang mendesak yang harus segera ditangani.

Kerja. Produktivitas kerja aparatur Desa Tanjung Tenggung sesuai dengan kondisi sumber daya manusia dan kelengkapan sarana dan prasarana desa khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Belum ada tugas dan tanggung jawab atau pelayanan aparatur desa kepada masyarakat yang tidak dikerjakan. Artinya semua dapat dikerjakan dengan kemampuan yang ada.

Sumber daya manusia rata-rata berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas atau sederajat. Namun demikian aparatur desa sering mendapat pembimbingan secara teknis dari pemerintah kecamatan dan Kabupaten Sintang

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, H.M. Burhan. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Creswell, John W. 2018. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gie, T. L. 2017. *Pelayanan Publik bagi Masyarakat*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Karisma. 2017. *Standar pelayanan*. KBBI. Jakarta:
- Maxwell, John C. 2021. *Dua Puluh Satu Kualitas Kepemimpinan Sejati*. Batam: Interaksara
- Maxwell, John C. 2024. *Kepemimpinan 101*. Batam: Interaksara
- Martoyo, Susilo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Marwansyah, 20216. *Kinerja dan Prestasi*. Jakrta: Lembaga Administrasi
- Miles, Matthew B., Huberman a. M., & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A. Methods Sourcebook*. Edition 3. California: SAGE Publication Inc.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Rosdakarya
- Moenir. 2020. *Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Nazir, M. 2015. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Siagian, 2000. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo, Anggota Ikapi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M. A. J. 2017. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta Anggota IKAPI : PT RINEKA CIPTA.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Torang, S. 2023. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.