

DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA PASCA PEMEKARAN DI DESA BURIKO KECAMATAN PITUMPANUA KABUPATEN WAJO

Muh.Rislan^{1*}, Abdul Mahsyar², Burhanuddin³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of the study was to determine the work discipline of the village apparatus after the division in Buriko Village, Pitumpanua District, Wajo Regency. The number of informants in this study were 5 people. This type of research is qualitative with the type of qualitative research that emphasizes the subjectivity of human life experience. Data collection techniques using the method of observation, interviews and documentation. The results showed that the work discipline of the village apparatus after the division in Buriko Village, Pitumpanua District, Wajo Regency was not yet fully effective, this can be seen from the indicators (1) Preventive discipline, discipline attendance during the pandemic period decreased so that people were still minimal to take care of all files related to the office the village as well as uniform discipline and the presence of employees have not been thoroughly disciplined, because there are still staff who are seen hanging around outside the office during working hours. (2) Corrective discipline, to improve discipline so that things do not happen that have been experienced by some people, the village head needs to improve further to supervise his staff who violates the identity of wearing casual clothes to the village office despite the pandemic, which can make people confused when they are in the village.

Keywords: *discipline, work, and village apparatus*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui disiplin kerja perangkat desa pasca pemekaran di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Jenis penelitian ini menggunakan adalah kualitatif dengan tipe penelitian Kualitatif yaitu menekankan pada subyektivitas pengalaman hidup manusia. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja perangkat desa pasca pemekaran di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo belum sepenuhnya efektif, hal ini dilihat dari indikator (1) Disiplin preventif, Kedisiplinan kehadiran pada masa Pandemi menurun sehingga masyarakat masih minim untuk mengurus segala berkas yang berhubungan di kantor desa dan juga disiplin seragam dan hadirnya pegawai belum menyeluruh disiplin, karena masih adanya staff yang terlihat berkeliaran diluar kantor pada saat jam kerja. (2) Disiplin korektif, untuk pembenahan kedisiplinan agar tidak terjadi hal yang pernah dialami sebagian masyarakat, perlunya Kepala Desa lebih meningkatkan untuk mengawasi para staffnya yang melanggar apalagi terkait identitas pakai baju santai ke kantor desa meskipun pandemi, yang dapat membuat masyarakat bingung ketika ada di Kantor Desa.

Kata kunci: disiplin, kerja, dan perangkat desa

* muh.rislan@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas di sebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat di jatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Pada tanggal 21 Oktober 2017 Kecamatan Pitumpanua telah melaksanakan pemekaran Desa, salah satu Desa yang terbentuk adalah Desa Buriko dari desa Tellesang. Kepala desa yang terpilih serta aparat desa harus bekerja keras dalam membangun Desa. Sejauh ini pembangunan yang dilakukan oleh kepala desa belum terlalu berkembang. Masih banyak tempat sarana dan prasarana yang belum terbangun. misalnya gedung kantor Desa Buriko belum sesuai standar kantor desa pada umumnya. Selama ini, apabila pertemuan dengan beberapa tokoh masyarakat, atau pertemuan dengan masyarakat masih meminjam gedung dari kantor desa Tellesang. Perbaikan

jalan di lorong-lorong Desa Buriko masih belum sepenuhnya di perindah. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja perangkat desa di Desa Buriko. Dalam pembetulan Desa yang baru, pastinya akan mengangkat pegawai yang baru, sebagai pegawai/staf yang baru, sepenuhnya belum mengetahui aturan yang ada sebagai aparatur negara, dari jam masuk kantor, jam pulang kantor, serta kehadiran. Mereka pulang tanpa mengikuti aturan yang ada. Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari pemimpin atau kepala Desa sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada Kantor Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kab. Wajo. Upaya yang dilakukan oleh kepala desa buriko dalam menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya yaitu dengan mengemukakan aturan potong gaji bagi pegawai yang tidak masuk atau terlambat masuk kerja, serta pegawai yang pulang sebelum jam pulang kantor sebagai mana mengacuh pada aturan dalam aturan “nomor 23 tahun 2017 tentang perangkat desa. Pada pasal 12 ayat 1 huruf L tentang meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja

berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan”. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai yang indisipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan pegawai/staf yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat. Kedisiplinan Pegawai kantor desa merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi pegawai kantor desa yang bertugas di daerah karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Pendapat-pendapat diatas mengisyaratkan bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja dalam instansi pemerintah menunjukkan gejala menurun atau rendah.

Penelitian ini membahas mengenai disiplin kerja perangkat Desa, maka diambil beberapa teori yang relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini, teori tersebut diambil dari beberapa sumber dan beberapa teori pendukung lainnya. Menurut Hasibuan (2006:193) bahwa, kedisiplinan adalah

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zuriyah (2011: 83) mengemukakan bahwa disiplin adalah bahwa seseorang dikatakan berdisiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempatnya serta dikerjakan dengan penuh kesadaran, ketekunan, keikhlasan atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Menurut Sulistiyani (2009: 290) pengertian disiplin yaitu Merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 129) terdapat dua macam disiplin yaitu: (1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara

dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja. (2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang sebenarnya.

Hasibuan (2009 : 194), faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut

memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Kepemimpinan, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya. Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa

dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sangsi, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut Singodimedjo (2000) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan organisasi semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan, Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

dibuatnya. Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu di hormati dan di hargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kinerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering di indonesiakan menjadi kata *performa*. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah institusi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk kebutuhan pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa, KASI Kesejahteraan dan Pelayanan, KASI Pemerintahan, dan 2 Masyarakat.

Data sekunder yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau bahkan dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait Disiplin kerja perangkat Desa pasca pemekaran di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo. Di dalam

pengumpulan data yang digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi Teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membangun struktur perekonomian berbasis keunggulan di Sector Wisata, mengandung arti mengembangkan Desa dengan memperkuat perekonomian desa yang mengandalkan kekuatan sector pertanian, sector wisata dan produk unggulan desa menuju keunggulan kompetitif dengan membangun keterkaitan produksi, distribusi dan pelayanan. Mengurangi kesenjangan social secara menyeluruh, menumbuhkan pada perekonomian kerakyatan serta mengutamakan program-program penanggulangan kemiskinan. Dan Mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, mengandung arti pembangunan yang dilaksanakan tidak semata untuk mengejar pertumbuhan namun bagaimana pertumbuhan yang ada dapat dirasakan secara merata dari hasilnya oleh semua masyarakat dengan tetap

mempertimbangkan faktor alam dan lingkungan sekitarnya. Sehubungan dengan penjelasan di atas, dokumen RPJMDes ini tidak hanya dibutuhkan keberadaannya oleh Pemerintah Desa, BPD Desa dan masyarakatnya, tetapi juga keberadaannya juga dibutuhkan oleh pihak-pihak lain baik yang memiliki keterkaitan secara langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan peran yang akan diambil untuk berkontribusi dalam proses pembangunan Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo . Dengan demikian, maka Dokumen RPJMDes ini sangat penting kedudukannya pada semua pihak baik yang berkaitan langsung maupun yang tidak berkaitan langsung.

Untuk melihat keberhasilan disiplin pegawai terhadap desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo, Menurut Mangkunegara (2013: 129) terdapat dua macam teori yang dapat dijadikan acuan yaitu:

Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi.

Akan tetapi agar disiplin tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu di perhatikan, yaitu: (a) Sosialisasi perdes adalah bentuk penyampaian atas peraturan desa yang telah ditetapkan, guna di implementasikan oleh seluruh jajaran perangkat desa. Hasil penelitian bahwa setiap program yang akan dijalankan oleh Kepala Desa di Desa Buriko untuk Masyarakat melakukan musyawarah terlebih dahulu bersama BPD, Unsur LPMD dan Toko Masyarakat lainnya tentang kendala ataupun masalah yang ingin dijadikan suatu Program. Ketika Hasil Musyawarah Program desa tersebut selesai, Bentuk Sosialisasi Kepala Desa kepada Masyarakat melakukan penyampaian ataupun mengumumkan di setiap mesjid terkait Program yang akan dijalankan oleh Desa Buriko. (b) Keteladanan pimpinan adalah salah satu ciri atau cerminan terhadap pegawai yang dilakukan oleh pimpinan suatu instansi atau organisasi. Keteladanan pemimpin juga memberikan rasa malu atau motivasi terhadap jajaran di suatu perangkat pemerintahan. Hasil Penelitian bahwa Dengan aktif hadirnya selalu Kepala Desa meskipun ada kegiatan diluar selalu menyempatkan untuk hadir di Kantor itu diharapkan menjadi motivasi oleh setiap staff untuk mengikuti

pemimpinnya ditambah lagi dengan adanya denda ataupun sanksi yang berlaku terkait disiplin hadir dan disiplin kerja setiap pegawai di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo. (c) Pemberian bimbingan adalah melakukan arahan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini sebaiknya dilakukan secara persuasif atau melakukan bimbingan secara hati kehati. Hasil Penelitian bahwa Kepala Desa menerapkan rutinitas musyawarah untuk melakukan Rapat sekali salam 3 bulan terkait Kerja yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan dan juga melakukan evaluasi kinerja semua aparat di Kantor Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Setiap Program yang akan dijalankan oleh Kepala Desa di Desa Buriko untuk Masyarakat melakukan musyawarah terlebih dahulu bersama BPD, Unsur LPMD dan Toko Masyarakat lainnya tentang kendala ataupun masalah yang ingin dijadikan suatu Program. Ketika Hasil Musyawarah Program desa tersebut selesai, Bentuk Sosialisasi Kepala Desa kepada Masyarakat melakukan penyampaian ataupun mengumumkan di setiap mesjid terkait Program yang akan dijalankan. Untuk disiplin hadir,

Kepala Desa menerapkan semua Aparatur Desa, Kepala Dusun bermusyawarah agar aktif selalu di Kantor setiap jam 7.30 sampai dengan jam 16.00 yang sesuai dengan aturan yang berlaku atau peraturan Desa. Dalam musyawarah, melakukan perjanjian bertanda tangan dengan BPD, dengan staff yang lain dengan aturan sanksi senilai Rp.14.000,00 ketika ada salah satu yang terlambat 1 jam meskipun itu Kepala Desa, maka wajib untuk membayar denda tersebut dengan pemotongan gaji sesuai pelanggaran yang dilakukan, dan apabila terlambat terus berakumulasi sampai 3 bulan maka aturannya pemecatan. Kepala Desa menerapkan rutinitas musyawarah untuk melakukan Rapat sekali salam 3 bulan terkait Kerja yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan dan juga melakukan evaluasi kinerja semua aparat di Kantor Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Kedisiplinan kehadiran pada masa Pandemi menurun sehingga masyarakat masih minim untuk mengurus segala berkas yang berhubungan di Kantor Desa dan juga disiplin seragam dan hadirnya pegawai belum menyeluruh disiplin, karena masih adanya staff yang terlihat berkeliaran diluar kantor pada saat jam kerja juga baju seragam terkadang tidak

terpakai sebagai identitas pegawai di Kantor Desa.

Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan pegawai kantor desa yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sehingga diberikan sanksi disiplinier. Hukuman yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dikaryawan apakah pelanggaran berat atau pelanggaran ringan. (a) Waskat (pengawasan langsung) adalah pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala desa dan sekretaris desa terhadap para perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Hasil Penelitian bahwa pengawasan kedisiplinan dan kinerja kerja pegawai, Kepala Desa selalu memberikan arahan dan teguran langsung apabila ada pegawai yang tidak patuh oleh aturan yang berlaku di Kantor Desa. (b) Ketegasan adalah ketegasan Kepala Desa terhadap para perangkat desa yang melakukan pelanggaran disiplin di kantor Desa Buriko kecamatan Pitumpanua. Ketegasan dimaksud adalah tegas dalam menindak pegawai yang melakukan pelanggaran, dan tegas dalam

memberikan sanksi hukuman. Hasil Penelitian bahwa pemerintahan Kepala Desa, ketegasan sanksi yang berlaku sampai dengan pemecatan apabila staff melakukan pelanggaran keterlambatan akumulasi 300 jam dalam waktu 3 bulan tetapi sebelumnya ada sanksi ringan yang diberikan terlebih dahulu seperti teguran langsung dari Kepala Desa dan juga sanksi denda keterlambatan. (c) Sanksi hukuman, Sanksi hukuman adalah pemberian peringatan, hukuman ataupun denda, sesuai kadar pelanggaran yang dilakukan para pegawai. Biasanya kepala desa buriko memberikan surat peringatan pertama (SP 1) bagi pegawai yang melakukan pelanggaran pertama dan pelanggarannya ringan. Kemudian pemberian surat peringatan kedua (SP 2) bagi pegawai yang melakukan pelanggaran kedua kalinya. Dan pemberian surat peringatan ketiga (SP 3) bagi pegawai yang melakukan pelanggaran sebelumnya dan tidak mengindahkan atas arahan dan peraturan kepala desa buriko. Hasil Penelitian bahwa Kedisiplinan kehadiran aparatur desa selain sanksi denda, Kepala Desa selalu memberikan arahan sopan dan santun kepada para staff untuk tidak melakukan keterlambatan, apabila ada kendala diberikan toleransi tetapi harus

berkomunikasi langsung melalui telpon untuk meminta izin kepada Kepala Desa. Untuk sanksi yang dijalankan dan aturan yang dijalankan ini masih selalu diterima oleh para staff tanpa adanya protes dari sebelah pihak aparatur Desa itu sendiri. Dalam pengawasan kedisiplinan dan kinerja kerja pegawai, Kepala Desa selalu memberikan arahan dan teguran langsung apabila ada pegawai yang tidak patuh oleh aturan yang berlaku di Kantor Desa. Sanksi yang diterapkan oleh Kepala Desa sangat jelas dan tegas bahwa setiap keterlambatan masuk kerja sanksinya denda Rp.14.000/jam, sanksi teguran dan ketika akumulasi keterlambatan 300 jam dalam 3 bulan maka sanksi beratnya yaitu pemecatan. Kedisiplinan kehadiran aparatur desa selain sanksi denda, Kepala desa selalu memberikan arahan sopan dan santun kepada para staff untuk tidak melakukan keterlambatan, apabila ada kendala diberikan toleransi tetapi harus berkomunikasi langsung melalui telpon untuk meminta izin kepada Kepala Desa. Untuk sanksi yang dijalankan dan aturan yang dijalankan ini masih selalu diterima oleh para staff tanpa adanya protes dari sebelah pihak aparatur Desa itu sendiri. Untuk pembedaan kedisiplinan agar tidak terjadi hal yang pernah dialami sebagian masyarakat,

perlunya Kepala Desa lebih meningkatkan untuk mengawasi para staffnya yang melanggar apalagi terkait identitas pakai baju santai ke Kantor Desa meskipun pandemi, yang dapat membuat masyarakat bingung ketika ada di Kantor Desa, teguran setiap hari dan arahan setiap hari untuk dipantau staff yang bermasalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Disiplin kerja perangkat Desa pasca pemekaran di Desa Buriko Kecamatan Pitumpanua kabupaten Wajo, belum dapat dikatakan Efektif secara keseluruhan. Hal tersebut dikarenakan beberapa indikator yang digunakan yaitu Disiplin Preventif Setiap Program yang akan dijalankan oleh Kepala Desa di Desa Buriko untuk Masyarakat melakukan musyawarah terlebih dahulu bersama BPD, Unsur LPMD dan Toko Masyarakat Untuk disiplin hadir, Kepala Desa menerapkan semua Aparatur Desa, Kepala Dusun bermusyawarah agar aktif selalu di Kantor setiap jam 7.30 sampai dengan jam 16.00 yang sesuai dengan aturan yang berlaku atau peraturan Desa. Kedisiplinan kehadiran pada masa Pandemi menurun sehingga masyarakat masih minim untuk mengurus segala

berkas yang berhubungan di Kantor Desa dan juga disiplin seragam dan hadirnya pegawai belum menyeluruh disiplin, karena masih adanya staff yang terlihat berkeliaran diluar kantor pada saat jam kerja juga baju seragam terkadang tidak terpakai sebagai identitas pegawai di Kantor Desa. Disiplin Korektif, Dalam pengawasan kedisiplinan dan kinerja kerja pegawai, Kepala Desa selalu memberikan arahan dan teguran langsung apabila ada pegawai yang tidak patuh oleh aturan yang berlaku di Kantor Desa. Sanksi yang diterapkan oleh Kepala Desa sangat jelas dan tegas bahwa setiap keterlambatan masuk kerja sanksinya denda Rp.14.000/jam, sanksi teguran dan ketika akumulasi keterlambatan 300 jam dalam 3 bulan maka sanksi beratnya yaitu pemecatan. Untuk sanksi yang dijalankan dan aturan yang dijalankan ini masih selalu diterima oleh para staff tanpa adanya protes dari sebelah pihak aparat Desa itu sendiri. Untuk pembenahan kedisiplinan agar tidak terjadi hal yang pernah dialami sebagian masyarakat, perlunya Kepala Desa lebih meningkatkan untuk mengawasi para staffnya yang melanggar apalagi terkait identitas pakai baju santai ke Kantor Desa meskipun pandemi, yang dapat membuat masyarakat bingung ketika ada di

Kantor Desa, teguran setiap hari dan arahan setiap hari untuk dipantau staff yang bermasalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, & Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cet ke-15). Jakarta: Rineka.
- Arofah, R. (2015). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tulis kabupaten batang. *Economic Education Analysis Journal*, 2015, 4(1).
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Suparno. (1992). *Rekayasa pembangunan watak dan Moral Bangsa*, Jakarta: PT. Puel Mandial.
- Maharani, R.I., & Rahmawati, R. (2010) *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ciamis* (Skripsi, Intitut Pertanian Bogor).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Roskadya.
- Singomedjo, Markum, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya: SMMAS*.
- Singomedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: SMMAS.
- Suhartini, *Kinerja pegawai (Suatu kajian dengan pendekatan Analisis beban kerja)* Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy , (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Cet. Ke-6, Kencana,
- Wati, M. Hayati, R. Suriyan, E. (2018). Peran kepala desa sebagai pemimpin (lidership) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Desa Ampukung Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, *JAPB*, 1(1).