

PERAN KEPALA DESA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN KERJA APARATUR DI KANTOR DESA MASINTAN KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG

Norhijrah*, Susiani

norhijrah1306@gmail.com , hjsusiani1961@gmail.com

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email: info@stiatablong.ac.id

ABSTRAK

Peran Kepala Desa sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, agar pegawai sentiasa selalu memperhatikan disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab Kepala Desa. Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya juga dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawainya, hal ini sangat diperlukan karena seorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa harapan dan keinginan yang akan dicapai, keinginan tersebut satu sama lainnya berbeda-beda. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam langsung kepada 5 Informan sebagai responden dan data sekunder diperoleh dari Pemerintahan Desa Masintan Kecamatan Kelua. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengumpulan Data (*Data Collection*), Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), Penarikan kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verifying*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

Kata Kunci: Peran, Kantor Desa, Disiplin Kerja

THE ROLE OF THE VILLAGE HEAD IN ENFORCING WORK DISCIPLINE AMONG APPARATUS IN THE MASINTAN VILLAGE OFFICE, KELUA SUB-DISTRICT, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

The role of the Village Head has a significant influence on work discipline, ensuring that employees consistently adhere to discipline in carrying out their duties, which are the responsibility of the Village Head. The leadership abilities of a Village Head are highly expected to motivate subordinates while also considering the desires and needs of the employees. This is important because individuals who join an organization bring different hopes and goals that they wish to achieve, and these desires may vary from person to person. The purpose of this research is to understand and analyze the role of the Village Head in enforcing work discipline among apparatus in the Masintan Village Office, Kelua Sub-District, Tabalong Regency. This study employs a qualitative method with descriptive analysis. The data used in this study are both primary and secondary. Primary data were obtained through in-depth interviews with five informants as respondents, and secondary data were obtained from the Masintan Village Government in Kelua Sub-District. Data collection techniques in this study include observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used in this research includes Data Collection, Data Condensation, Data Display, and Conclusion Drawing/Verification. The results of the research show that the Village Head's role in enforcing work discipline among apparatus in the Masintan Village Office, Kelua Sub-District, Tabalong Regency is categorized as effective.

Keywords: *Role, Village Office, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Untuk membangun suatu bangsa, ada hal mendasar yang harus diperhatikan oleh negara-negara berkembang, yaitu hal yang menyangkut ekstensi kepemimpinan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu instansi. Berdasarkan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 202 ayat 1 bahwa "Pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa" dan ayat 2 "Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya".

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014, Pemerintah Desa diberi kewenangan sangat besar. Pemerintah Desa bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat yang ada di Desa tersebut. Secara garis besar Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa yang menjelaskan peran, tugas, serta wewenang kepala desa dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan kedisiplinan dan kinerja aparatur yang lebih baik lagi. Dan pemerintah membentuk sebuah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral baik sebagai sebagian dari penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip kepemerintahan yang baik (*good governance*).

Masalah kepemimpinan dari dulu hingga sekarang selalu menjadi perhatian yang menarik dan senantiasa memberikan daya pikat yang kuat bagi setiap orang. Kepala desa merupakan sentral dari pemimpin yang memiliki sebuah kebijakan

untuk dapat memimpin suatu desa guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. *New Public Management* ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan yakni bawahan lebih memiliki keahlian dan lebih mampu mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Peran Kepala Desa sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, agar pegawai sentiasa selalu memperhatikan disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab Kepala Desa, Peran Kepala Desa sangat penting untuk meningkatkan Disiplin Kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, ditiap-tiap Pemerintahan Desa dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung diantaranya ialah kelengkapan struktur organisasi yang di dalamnya terdapat aparatur Pemerintahan Desa dengan tugas dan fungsi yang melekat di setiap struktur organisasi yang ada. Keberadaan struktur organisasi pada Pemerintahan Desa dengan tugas dan fungsi di dalamnya sebagai pelaksanakan fungsi-fungsi organisasi Pemerintahan Desa yang juga bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa. Kemampuan seorang pemimpin sangat diharapkan untuk menggerakkan bawahannya juga dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawainya, hal ini sangat diperlukan karena seorang yang masuk dalam suatu organisasi membawa harapan dan keinginan yang akan dicapai, keinginan tersebut satu sama lainnya berbeda-beda. Sehingga kejelian seorang pemimpin dalam memperhatikan bawahannya akan mempunyai pengaruh yang positif dan seorang pemimpin akan menyadari bahwa pegawainya mampunyai keinginan, perilaku, kebiasaan, adat istiadat, dan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*)

dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Pemerintahan Desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa akan sangat berpengaruh juga pada hasil kerja dari aparatur pemerintahan Desa dalam memahami tugas dan peran dari masing-masing aparatur Pemerintahan Desa. Pada sisi lainnya kemampuan manajerial dan *leadership* begitu mempengaruhi dalam membentuk organisasi kerja Pemerintahan Desa yang dapat bekerja secara maksimal, kemampuan manajerial dan *leadership* tersebut haruslah dimiliki oleh setiap Kepala Desa sehingga berbagai aspek permasalahan yang dapat menghambatkin kinerja organisasi Pemerintahan Desa dapat ditangani.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka rumusan masalahnya yaitu, Bagaimanakah Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membahas sejauh mana Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Peran

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran juga disebut sebagai tindakan yang dilakukan orang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa, peran merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan.

Menurut (Thoha, 2014), Peran adalah bagian yang di mainkan oleh seorang pemain, dalam arti ini peran menunjuk pada karakteristik yg di sandang untuk di bawakan oleh seseorang aktor dalam sebuah pentas drama, kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus di jalankan.

Sedangkan menurut (Soekanto, 2009) Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan

kedudukannya, maka kepala menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian Seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran baik perbedaan, dimainkan hakekatnya yang mempunyai peran yang sama.

Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Menurut (Tjokroamidjojo, 2004) peran meliputi 3 aspek, yaitu:

- Motivator, seseorang yang memberikan sebuah motivasi kepada orang lain dengan harapan orang tersebut akan merasa mendapat dorongan semangat untuk melakukan hal hal yang lebih baik dan mewujudkan harapan dan keinginan mereka yang belum tercapai, oleh karena itu seorang motivator berperan penting untuk orang-orang yang memiliki permasalahan karena motivasi yang diberikan memberikan energi positif merasa lebih sehingga membuat orang yang mendengar akan bersemangat untuk menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi diberikan pula oleh orang berkedudukan atau statusnya lebih tinggi dan berwibawa. Dan mereka memiliki unsur-unsur keteladanan dan panutan.
- Fasilitator, sebagai seorang yang banyak memiliki keahlian tetapi dengan keahlian yang dimiliki dia tidak hanya sebagai seorang yang ahli dalam segala bidang, tetapi sebagai narasumber atau juru bicara yang mana dia dapat memecahkan suatu permasalahan dengan teknik pemecahan masalah yg dimiliki, seorang fasilitator juga dapat memberikan bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami dan memecahkan permasalahan itu bersama-sama. Fasilitator itu bukanlah seseorang yg bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan, nasehat ataupun pendapat, seorang fasilitator harus menjadi narasumber yang baik untuk berbagai permasalahan.
- Mobilisator, seorang pemimpin yang dapatkan menggerakkan suatu perencanaan sesuai

dengan tujuan yang di inginkan agar dapat tercapai dan bergerak sesuai dengan rencana. Misalkan dalam hal memimpin dalam pembangunan seorang pemimpin sangatlah berperan penting dimana seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk menggerakan suatu pengembangan apakah ingin dijalankan sesuai dengan rencana atau tidak, apa bila iya maka seorang pemimpin mengambil kebijakan sesuai dengan rencana dan pembangunan sesuai dengan rencana maka pembangunan berhasil, apa bila tidak maka gagal lah kepemimpin seseorang tersebut dalam hal menggerakan pembangunan tersebut.

Teori menurut (Thoha, 2014) menyebutkan ada 4 Peran seorang pemimpin yaitu:

- a) Memimpin
- b) Memimping
- c) Mengembangkan
- d) Mengendalikan

Jadi dari beberapa pendapat mengenai peran di atas maka pada penelitian ini saya mengambil teori peran menurut (Thoha, 2014) karena di dalam teorinya terdapat unsur peran seorang pemimpin. Dengan demikian peran seorang pemimpin akan tampil kedalam berbagai hal yang lebih khusus.

B. Indikator Peranan Kepala Desa

Peranan adalah suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebagai olak ukur seseorang sebagai seorang pemimpin apakah orang itu dapat neningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan membuat orang tersebut dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun indikator dari teori peran menurut (Tjokroamidjojo, 2004), sebagai berikut yaitu:

- a. Pendorong semangat, seorang kepala desa dalam kepemimpinannya harus mempunyai kemampuan untuk memunculkan semangat ke dalam diri seorang aparatur untuk bisa lebih

aktif dalam bekerja. Artinya seorang kepala desa harus mampu memberikan semangat kepada para aparatnya agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan. Bentuk pendorong semangat yang diberikan kepala desa kepada aparatnya bisa berbentuk gift atau reward.

- b. Membina, sebagai seorang pemimpin, maksudnya kepala desa bertanggung jawab memimpin jalannya pemerintahan yang ada di desanya nya agar tujuan bersama yang ingin dicapai di desanya bisa terlaksana secara maksimal. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan cara pembinaan kepada aparatnya. Adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang kepala desa sebagai pembinaan serta mengawasi aparatnya agar mereka bisa bekerja dengan baik.
- c. Memberi pengaruh, adapun pengertian ini berhubungan dengan seorang kepala desa, diharapkan mampu memberi pengaruh kepada aparatnya agar mau menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara maksimal dalam pemerintahan adapun dalam penelitian ini terkait dengan peran seorang kepala desa dalam memberi pengaruh harus memberikan contoh teladan dan panutan bagi bawahannya agar mereka dapat berlaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam rangka pencapaian tujuan.

C. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketataan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maupun Pemerintahan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Rivai, 2019) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan maupun di pemerintahan, karena disiplin kerja pada umumnya menynggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan maupun pemerintahan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Indikator-indikator disiplin kerja, menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

(Mangkunegara, 2010), mengutarakan macam-macam kerja dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif.

a. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan

tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. 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 diperhatikan, yaitu:

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- 2) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- 3) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan yang berlaku. Pemberian sanksi tujuannya ialah memperbaiki pegawai pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada tingkat pelanggaran yang terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung, yang kemudian diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

D. Indikator Disiplin Waktu

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2011) ada beberapa indikator disiplin aturan waktu bekerja dilihat dari:

- a. Disiplin waktu datang
- b. Disiplin waktu pulang
- c. Disiplin waktu istirahat

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik kualitatif. Penelitian ini berupaya mendeskripsikan, menguraikan, menginterpretasikan permasalahan dan kemudian mengambil kesimpulan dari permasalahan tersebut yang disajikan dalam bentuk tulisan secara sistematis tentang Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. Lokasi ini dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan, mengetahui atau melihat secara langsung peran kepala desa sebagai penegak dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur di Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Sumber Data

Sumber Data pada penelitian ini antara lain Data Primer dan Data Sekunder yang komponennya berupa data yang diperoleh peneliti secara langsung dari melakukan observasi di lapangan, wawancara, dan data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain buku-buku ilmiah dan dokumen-dokumen yang terdapat di Kantor Desa Masintan yang berkaitan dengan peran kepala desa dalam meningkatkan disiplin waktu aparatur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. penelitian ini menggunakan analisis data yang dikembangkan oleh (Huberman, Miles, & Saldana, 2014). Komponen-komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)
3. Penyajian Data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verifying*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut merupakan deskripsi dari hasil penelitian berdasarkan aspek pendorong semangat, membina, dan memberi pengaruh yang bersumber dari teori menurut (Tjokroamidjojo, 2004) tentang indikator dari teori peran kepala desa serta teori Singodimejo dalam (Sutrisno, 2011) tentang indikator disiplin aturan waktu bekerja yang terjadi di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

1. Pendorong Semangat

- a. Disiplin waktu datang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam memberikan pengaruh kepada aparatnya untuk datang tepat waktu sehingga dapat melayani masyarakat dengan cepat dimana kelima informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Disiplin waktu datang

No	Informan	Hasil	Skor/Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3

3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai			15

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan:

$$\frac{\sum 15}{\sum 1x \sum 5} = 75 = \text{Berperan}$$

c. Disiplin waktu istirahat

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah cukup berperan dalam memberikan pengaruh kepada aparatnya untuk disiplin istirahat dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Disiplin waktu istirahat

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Kurang Berperan	2
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai			14

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan :

$$\frac{\sum 14}{\sum 1x \sum 5} = 70 = \text{Berperan}$$

2. Membina

a. Disiplin waktu datang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam bertanggung jawab dan membina aparatur untuk disiplin waktu datang dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan:

$$\frac{\sum 12}{\sum 1x \sum 5} = 60 = \text{Cukup Berperan}$$

Tabel 4. Disiplin waktu datang

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Kurang Berperan	2
Total Skor/Nilai		14	

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan :

$$\frac{\Sigma 14}{\Sigma 1x \Sigma 5} = 70 = \text{Berperan}$$

b. Disiplin waktu pulang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam bertanggung jawab dan membina aparatur untuk disiplin waktu pulang dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Disiplin waktu pulang

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Kurang Berperan	2
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai		13	

Total Skor/Nilai	14
------------------	----

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan :

$$\frac{\Sigma 13}{\Sigma 1x \Sigma 5} = 60 = \text{Cukup Berperan}$$

c. Disiplin waktu istirahat

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah cukup berperan dalam bertanggung jawab dan membina aparatur untuk disiplin waktu istirahat dimana tiga informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan dua informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Disiplin waktu istirahat

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Kurang Berperan	2
2	Kaur Keuangan	Kurang Berperan	2
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai		13	

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan :

$$\frac{\Sigma 13}{\Sigma 1x \Sigma 5} = 60 = \text{Cukup Berperan}$$

3. Memberi Pengaruh

a. Disiplin waktu datang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam memberi pengaruh kepada aparatur untuk disiplin waktu datang dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Disiplin waktu datang

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Kurang Berperan	2
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai			14

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan :

$$\frac{\Sigma 14}{\Sigma 1x \Sigma 5} = 70 = \text{Berperan}$$

b. Disiplin waktu pulang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam memberi pengaruh kepada aparatur untuk disiplin waktu pulang dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Disiplin waktu pulang

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Kurang Berperan	2
Total Skor/Nilai			14

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan:

$$\frac{\Sigma 14}{\Sigma 1x \Sigma 5} = 70 = \text{Berperan}$$

c. Disiplin waktu istirahat

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan hasilnya menunjukkan bahwa kepala desa sudah berperan dalam memberi pengaruh kepada aparatur untuk disiplin waktu istirahat dimana empat informan mengatakan bahwa peran kepala desa sudah cukup berperan dan satu informan mengatakan kurang berperan. Penjabaran hasil wawancara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Disiplin waktu istirahat

No	Informan	Hasil	Skor/ Nilai
1	Sekretaris	Cukup Berperan	3
2	Kaur Keuangan	Cukup Berperan	3
3	Kasi Pemerintahan	Cukup Berperan	3
4	Kasi Kesra	Cukup Berperan	3
5	Kasi Pelayanan	Cukup Berperan	3
Total Skor/Nilai			15

Sumber : Hasil wawancara oleh peneliti 2023

Maka, hasil skor/nilai rata-rata dari jawaban informan:

$$\frac{\sum 15}{\sum 1 \times \sum 5} = 75 = \text{Berperan}$$

Pembahasan

Dari hasil rekapitulasi jawaban wawancara tersebut diatas serta dari pengamatan penulis, maka penulis menyimpulkan atau membahas dengan dukungan teori (Tjokroamidjojo, 2004) tentang indikator peran motivator berdasarkan aspek pendorong semangat, membina, dan memberi pengaruh yang terjadi di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek pendorong semangat, maka diketahui bahwa Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek pendorong semangat dengan indikator disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan disiplin waktu istirahat dapat dikatakan sebagai berperan, hasil ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek membina, maka diketahui bahwa Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek membina dengan indikator disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan disiplin waktu istirahat dapat dikatakan sebagai berperan, hasil ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek memberi pengaruh, maka diketahui bahwa Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan dilihat dari aspek memberi pengaruh dengan indikator disiplin waktu datang, disiplin waktu pulang dan disiplin waktu istirahat dapat dikatakan sebagai berperan, hasil ini

dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Peran Kepala Desa Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong dikategorikan berperan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, adapun saran yang ingin penulis berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Agar kepala desa Masintan Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong mempertahankan kemampuan menegakkan disiplin kerja aparatur untuk disiplin waktu datang, pulang dan istirahat.
2. Diharapkan agar pada waktu pulang bekerja kepala desa harus memberi semangat, membina dan memberi pengaruh yang lebih lagi kepada setiap aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huberman, M., Miles, M., & Saldana. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Souce Book*. Sage Publication.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 72 Tahun 2005 tentang Desa.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Soekanto, S. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tjokroamidjojo, B. (2004). *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.