



Penerapan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Desa Boboh Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik

Novita Anggreini^{1*}, Agus Prastyawan²

¹⁻²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: novita.22044@mhs.unesa.ac.id¹, agusprastyawan@unesa.ac.id²

*Penulis Korespondensi: novita.22044@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *Work discipline is one of the key factors in supporting the effectiveness of village governance and the quality of services provided to the community. This study was motivated by the ongoing issue of employee discipline, particularly regarding adherence to working hours at the Boboh Village Office in Menganti Subdistrict, Gresik Regency. The study aims to analyze the implementation of employee work discipline based on Hasibuan's indicators, including efforts made to improve work discipline. The study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and were subsequently analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion-drawing techniques. The results of the study indicate that the implementation of work discipline among employees at the Boboh Village Office has generally been effective. Task assignments have been tailored to employees' capabilities; leaders set a good example; non-material rewards are provided to maintain work motivation; rules are enforced fairly; supervision and guidance are carried out continuously; and working relationships among employees are harmonious. Nevertheless, instances of tardiness still occur under certain circumstances. Efforts to improve discipline are carried out through routine evaluations, attendance monitoring, guidance, issuing warnings, and the implementation of a digital attendance system. Thus, the enforcement of workplace discipline has been going fairly well, but it still requires ongoing commitment and evaluation to ensure that employee discipline and the quality of service to the public continue to improve.*

Keywords: *Improving Discipline; Public Service; Village Employees; Village Government; Work Discipline.*

Abstrak. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan pegawai, khususnya terkait kepatuhan terhadap jam kerja di Kantor Desa Boboh Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pegawai berdasarkan indikator Hasibuan, termasuk upaya yang dilakukan dalam mendukung peningkatan disiplin kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Boboh secara umum telah berjalan dengan baik. Pembagian tugas telah disesuaikan dengan kemampuan pegawai, pimpinan memberikan teladan, apresiasi nonmateri diberikan untuk menjaga motivasi kerja, penerapan aturan dilakukan secara adil, pengawasan dan pembinaan dilaksanakan secara berkelanjutan, serta hubungan kerja antar pegawai berlangsung harmonis. Meskipun demikian, masih ditemukan keterlambatan kehadiran pada kondisi tertentu. Upaya peningkatan disiplin dilakukan melalui evaluasi rutin, pengawasan terhadap kehadiran, pembinaan, pemberian teguran, serta penerapan sistem absensi digital. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan komitmen dan evaluasi secara berkelanjutan agar kedisiplinan pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat terus meningkat.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Pegawai Desa; Pelayanan Publik; Pemerintahan Desa; Peningkatan Disiplin.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas pelayanan publik terus menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pada tingkat pemerintahan desa yang berhadapan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana maupun sumber daya manusia, tetapi juga oleh bagaimana aparatur menjalankan tugas dan tanggung jawabnya setiap hari. Aparatur yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu memberikan pelayanan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang

berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel (Sagala et al., 2025). Peran aparatur desa menjadi semakin penting karena mereka merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat (Al Ma'ruf et al., 2024).

Harapan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemberitaan *Media Bangsa News pada Desember 2024* menginformasikan masih ditemukannya perangkat Desa Boboh Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik yang belum mematuhi ketentuan jam kerja sehingga pemerintah kecamatan melakukan pembinaan melalui teguran, surat peringatan, dan mediasi sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan perangkat desa. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja masih menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pelayanan di tingkat desa. Hasil observasi awal peneliti juga menunjukkan keadaan yang serupa. Pada saat pengumpulan data berlangsung, sistem absensi digital belum dapat digunakan karena mengalami gangguan sehingga pencatatan kehadiran masih dilakukan secara manual. Akibatnya, proses pengawasan kehadiran belum berjalan secara optimal, padahal pengawasan yang dilakukan secara konsisten berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai (Lebang & Nur, 2023). Di sisi lain, penggunaan sistem absensi berbasis teknologi dinilai mampu membantu organisasi memantau kehadiran pegawai secara lebih akurat sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja (Husna & Suparti, 2025).

Penelitian mengenai disiplin kerja pada instansi pemerintahan telah berkembang dengan berbagai fokus kajian. Sebagian penelitian menitikberatkan pada pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik, sedangkan penelitian lainnya lebih banyak membahas peran kepemimpinan, efektivitas pengawasan, serta pemanfaatan teknologi dalam mendukung kedisiplinan aparatur (Wange et al., 2023). Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran individu, tetapi juga oleh sistem organisasi yang mampu mendorong terbentuknya perilaku disiplin secara berkelanjutan (Daryati et al., 2025). Meskipun demikian, pembahasan yang ada masih lebih banyak diarahkan pada faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja maupun dampaknya terhadap kinerja organisasi. Kajian yang menguraikan bagaimana disiplin kerja diterapkan berdasarkan indikator Hasibuan sekaligus upaya peningkatan disiplin pada lingkungan pemerintahan desa masih belum banyak ditemukan. Padahal, pemerintahan desa

memiliki karakteristik organisasi, pola pelayanan, dan dinamika kerja yang berbeda dengan instansi pemerintahan lainnya sehingga penerapan disiplin tidak selalu menunjukkan kondisi yang sama.

Pemahaman mengenai penerapan disiplin kerja tidak hanya memberikan gambaran mengenai tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga memperlihatkan bagaimana organisasi membangun budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Atas dasar permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Boboh berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan serta mengidentifikasi berbagai upaya yang dilakukan untuk mendukung dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Keberhasilan penyelenggaraan organisasi tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya, tetapi juga oleh perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam organisasi pemerintahan, perilaku tersebut terlihat melalui kedisiplinan yang berperan menjaga keteraturan kerja sekaligus mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kehadiran menjadi bentuk perilaku yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai (Kusufa et al., 2023). Selain itu, kedisiplinan juga menunjukkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan sehingga setiap tugas dapat diselesaikan secara tertib dan bertanggung jawab (Safitri & Marselina, 2024). Septiyani et al. (2025) menyatakan bahwa kedisiplinan tercermin melalui tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap tata tertib kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga menjadi dasar dalam menciptakan keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memahami tugas, tanggung jawab, serta ketentuan kerja akan lebih mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku (Hayato & Isbandono, 2023). Oleh karena itu, kedisiplinan berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib sesuai ketentuan organisasi (Arsela & Gamaputra, 2023). Penerapan disiplin secara konsisten turut mendukung efektivitas kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Singal et al., 2023). Perilaku tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesadaran pegawai dalam menjalankan tanggung jawab (Firmansyah, 2024). Faktor lain yang turut membentuk

kedisiplinan meliputi keteladanan pimpinan, efektivitas pengawasan, kejelasan tujuan organisasi, pemberian kompensasi yang adil, serta penerapan sanksi secara konsisten (Syafitri et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Kedelapan indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Boboh secara lebih menyeluruh sehingga tidak hanya berfokus pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga pada faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi terbentuknya perilaku disiplin pegawai.

Upaya Peningkatan Disiplin Kerja

Mewujudkan kedisiplinan pegawai tidak cukup dilakukan melalui penetapan aturan, tetapi memerlukan upaya yang dilakukan secara berkelanjutan agar kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dapat tumbuh sebagai bagian dari budaya kerja. Upaya tersebut mencakup pembinaan, pengawasan, keteladanan pimpinan, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten (Hasibuan, 2016). Selain itu, pengendalian kehadiran melalui sistem absensi menjadi salah satu bentuk pengawasan yang mampu mendorong kepatuhan terhadap jam kerja (Ferdye et al., 2024). Pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan juga membantu meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas, sedangkan penghargaan dan sanksi berperan dalam membentuk tanggung jawab serta kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi (Kamaruzzaman & Ningtyas, 2025).

Berbagai upaya tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin tidak hanya bergantung pada penegakan aturan, tetapi juga memerlukan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku disiplin. Pengawasan menjadi salah satu upaya yang berperan dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja (Arifeny & Astuti, 2024). Agar hasilnya lebih optimal, organisasi juga perlu melakukan pelatihan dan penegakan aturan secara berkelanjutan sehingga pemahaman pegawai mengenai pentingnya disiplin terus meningkat (Rahmawati & Fitriana, 2024). Keteladanan pimpinan serta komunikasi yang baik turut membangun budaya kerja yang lebih tertib karena mampu mendorong pegawai untuk menaati ketentuan organisasi (Aprillia et al., 2023). Fadhillah et al. (2025) yang menjelaskan bahwa pembinaan dan komunikasi yang dilakukan secara konsisten dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan disiplin dipengaruhi oleh konsistensi antara kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, dan ketegasan dalam menegakkan aturan (Frizi & Jaelani, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Boboh, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik dengan fokus pada penerapan disiplin kerja pegawai serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja berdasarkan indikator disiplin kerja Hasibuan (2016). Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kegiatan observasi dan wawancara dengan Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Tata Usaha dan umum, Kasi Pelayanan, Kasi Kesejahteraan, serta masyarakat yang pernah memperoleh pelayanan. Adapun data sekunder berasal dari buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dokumentasi absensi pegawai, dan dokumentasi lain yang berkaitan dengan penelitian. Informan ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih pihak-pihak yang dianggap memahami serta terlibat langsung dengan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini berfokus pada penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Boboh Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya dengan mengacu pada indikator Hasibuan (2016) meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berikut hasil pembahasan pada setiap indikator.

Tujuan dan Kemampuan

Pembagian tugas di Kantor Desa Boboh telah disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing perangkat desa sehingga setiap pegawai memahami tanggung jawab sesuai bidangnya. Dalam pelaksanaannya, koordinasi antar pegawai tetap dilakukan ketika pelayanan memerlukan keterlibatan lebih dari satu bidang agar kebutuhan masyarakat dapat diselesaikan secara optimal. Penilaian masyarakat juga menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan penjelasan mengenai prosedur pelayanan serta menyelesaikan administrasi sesuai kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2016), tujuan dan kemampuan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai penerapan disiplin kerja pegawai. Kesesuaian pembagian tugas dengan kompetensi pegawai juga berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus mendukung peningkatan disiplin kerja (Firmansyah & Gamaputra, 2025).

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga oleh kemampuan memahami dan melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Pemahaman terhadap tugas dan fungsi masing-masing mendukung koordinasi antar perangkat desa sehingga pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif.

Teladan Pimpinan

Kepala Desa Boboh berperan sebagai teladan dalam penerapan disiplin kerja melalui kedisiplinan hadir di kantor, keterlibatan dalam pelayanan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan perangkat desa. Sikap tersebut menjadi contoh bagi perangkat desa dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga tercipta kebiasaan kerja yang lebih tertib. Kondisi tersebut juga tercermin pada pelayanan yang diterima masyarakat yang dinilai berlangsung dengan sopan, ramah, dan sesuai prosedur.

Menurut Hasibuan (2016), teladan pimpinan merupakan salah satu indikator dalam menilai penerapan disiplin kerja karena perilaku pimpinan cenderung menjadi contoh yang diikuti oleh bawahannya. Keteladanan pimpinan mampu membentuk budaya disiplin melalui contoh nyata dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mendorong pegawai menjalankan tugas secara lebih bertanggung jawab (Wellem et al., 2023).

Balas Jasa

Balas jasa yang diterapkan di Kantor Desa Boboh lebih menekankan pada pemberian apresiasi nonmateri dibandingkan penghargaan dalam bentuk finansial. Ucapan terima kasih, perhatian, serta kebersamaan antara pimpinan dan pegawai menjadi bentuk penghargaan yang mampu menjaga semangat kerja selama menjalankan tugas. Kondisi tersebut terlihat dari pelayanan yang tetap diberikan secara bertanggung jawab hingga kebutuhan administrasi masyarakat dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016), balas jasa merupakan salah satu indikator dalam menilai penerapan disiplin kerja karena penghargaan yang diberikan organisasi dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai. Penghargaan nonmateri juga berkontribusi dalam menjaga semangat kerja sekaligus mendorong peningkatan kualitas pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat (Megawati et al., 2021).

Keadilan

Penerapan disiplin kerja di Kantor Desa Boboh didasarkan pada prinsip keadilan, baik dalam pelaksanaan aturan bagi perangkat desa maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Seluruh pegawai memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan jabatan ataupun kedekatan dengan pimpinan. Ketika terjadi pelanggaran, pembinaan dilakukan sesuai

tingkat pelanggaran sedangkan pelayanan kepada masyarakat diberikan berdasarkan urutan dan kebutuhan administrasi sehingga setiap warga memperoleh hak pelayanan yang sama. Menurut Hasibuan (2016), keadilan merupakan salah satu indikator dalam menilai penerapan disiplin kerja karena perlakuan yang adil mampu mendorong tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Perlakuan yang sama dalam penerapan aturan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi sekaligus membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Penerapan aturan yang dilakukan secara konsisten juga berkontribusi terhadap peningkatan kepatuhan pegawai dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif (Firmansyah & Gamaputra, 2025).

Pelaksanaan aturan yang sama bagi seluruh perangkat desa menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dibangun melalui kepatuhan individu, tetapi juga melalui komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip keadilan. Kondisi tersebut mendukung terciptanya pelayanan yang lebih tertib sekaligus memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan di Kantor Desa Boboh.

Pengawasan Melekat

Pelaksanaan pengawasan di Kantor Desa Boboh dilakukan melalui pemantauan kehadiran, evaluasi pekerjaan, serta komunikasi langsung antara pimpinan dan perangkat desa. Selama penelitian berlangsung sistem absensi yang semula masih dilakukan secara manual karena perangkat *fingerprint* mengalami kerusakan kembali menggunakan absensi digital setelah perangkat tersebut diperbaiki. Melalui sistem tersebut pimpinan dapat memantau waktu kehadiran, lokasi, dan tingkat keterlambatan pegawai sehingga proses pengawasan menjadi lebih terukur.

Menurut Hasibuan (2016), pengawasan melekat merupakan salah satu indikator dalam menilai penerapan disiplin kerja karena berperan dalam memastikan pegawai melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Pemanfaatan absensi digital mendukung proses evaluasi disiplin kerja melalui penyediaan data kehadiran yang lebih akurat sehingga mempermudah pimpinan dalam melakukan pembinaan (Daryati et al., 2025).

Selain memantau kehadiran, pengawasan juga dilakukan melalui evaluasi terhadap pelaksanaan tugas sehingga kendala yang muncul dapat segera ditindaklanjuti. Pada kondisi tertentu masih dijumpai waktu tunggu pelayanan ketika perangkat desa yang menangani bidang tertentu sedang melaksanakan tugas kedinasan lainnya. Namun, kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan pelayanan karena koordinasi antar pegawai tetap dilakukan untuk memastikan kebutuhan masyarakat dapat dilayani dengan baik.

Sanksi Hukuman

Penegakan disiplin di Kantor Desa Boboh lebih mengedepankan pembinaan melalui teguran lisan, arahan, dan surat peringatan secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran. Selama penelitian berlangsung tidak ditemukan penerapan sanksi yang bersifat langsung, melainkan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki kesalahan melalui proses pembinaan. Mekanisme tersebut tetap disertai pengawasan agar setiap pegawai menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016), sanksi hukuman merupakan salah satu indikator dalam menilai penerapan disiplin kerja karena berfungsi meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Pembinaan yang dilakukan secara bertahap dinilai lebih efektif dalam membangun kesadaran pegawai dibandingkan pemberian hukuman secara langsung (Septiyani et al., 2025).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi di Kantor Desa Boboh lebih diarahkan sebagai bagian dari proses pembinaan dibandingkan pemberian hukuman. Pola tersebut mendorong pegawai untuk memperbaiki kesalahan tanpa mengabaikan penegakan disiplin sehingga kepatuhan terhadap aturan kerja tetap terjaga dan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung dengan baik.

Ketegasan

Penerapan disiplin kerja di Kantor Desa Boboh didukung oleh ketegasan pimpinan dalam memastikan setiap perangkat desa melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku. Kepala Desa tidak hanya memberikan arahan mengenai pentingnya disiplin kerja, tetapi juga secara konsisten melakukan pengawasan dan menindaklanjuti setiap pelanggaran melalui mekanisme pembinaan. Sikap tersebut membuat aturan yang telah ditetapkan dapat diterapkan secara konsisten tanpa mengurangi komunikasi yang baik antara pimpinan dan perangkat desa.

Dalam Hasibuan (2016), ketegasan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja karena mencerminkan komitmen pimpinan dalam menegakkan peraturan organisasi. Ketegasan yang diterapkan secara konsisten, disertai komunikasi dan pembinaan mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas serta memperkuat kepatuhan terhadap aturan kerja (Frizi & Jaelani, 2024).

Hubungan Kemanusiaan

Hubungan antar sesama perangkat desa di Kantor Desa Boboh terjalin dengan baik melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama, serta sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mendukung koordinasi antar pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan secara ramah, sopan, dan responsif sesuai

kebutuhan administrasi warga. Menurut Hasibuan (2016), hubungan kemanusiaan yang harmonis menjadi salah satu faktor yang mendukung disiplin kerja karena mampu memperkuat kerja sama dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Hubungan kerja yang baik juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik (Lazar & Lestari, 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Boboh Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) secara umum telah berjalan dengan baik. Hal tersebut tercermin dari pembagian tugas yang telah disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing perangkat desa, keteladanan pimpinan dalam menegakkan disiplin, pemberian apresiasi nonmateri, penerapan keadilan, pelaksanaan pengawasan melalui sistem absensi digital, pembinaan melalui mekanisme sanksi, ketegasan pimpinan, serta hubungan kerja yang harmonis antar sesama perangkat desa. Berbagai aspek tersebut mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat berlangsung secara tertib, efektif, dan bertanggung jawab. Meskipun demikian, pada kondisi tertentu masih dijumpai waktu tunggu pelayanan ketika perangkat desa yang menangani bidang tertentu sedang melaksanakan tugas kedinasan lainnya sehingga koordinasi dan pengaturan pelaksanaan tugas tetap perlu dioptimalkan. Oleh karena itu Pemerintah Desa Boboh diharapkan terus memperkuat pengawasan dan evaluasi secara berkala, mengoptimalkan pembagian tugas sesuai kebutuhan pelayanan, serta mempertahankan komunikasi, kerja sama, dan bentuk apresiasi kepada pegawai sebagai upaya menjaga motivasi, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Al Ma'ruf, M. K., Rahman, A. Z., Adiningtyas, R., Ananda, A., & Fauzi, I. (2024). Optimalisasi peran pemerintah desa dalam mewujudkan pembangunan berdasarkan konsep good governance. *Sosio Yustisia: Jurnal Hukum dan Perubahan Sosial*, 4(2), 159–179. <https://doi.org/10.15642/sosyus.v4i2.613>
- Aprillia, N., Serif, S., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh teladan kepemimpinan, sanksi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 12(4), 411–423. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i4.790>
- Arifeny, F. N., & Astuti, S. D. (2024). Supervision and fingerprint attendance as dominant factors in enhancing work discipline. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(2), 358–373. <https://doi.org/10.61132/ijema.v1i2.115>

- Arsela, T. D., & Gamaputra, G. (2023). Analisis kedisiplinan PNS yang berdampak pada pemotongan TPP prestasi kerja berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 55 Tahun 2022 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur). *Inovant: Jurnal Inovasi Administrasi Negara*, 1(3), 402–415.
- Daryati, Pasae, Y., & Sabandar, S. Y. (2025). Efektivitas penerapan absensi elektronik berbasis fingerprint terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 190–198.
- Fadhillah, I., Suryani, I., & Aisyah, N. A. M. (2025). Peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja guna membangun peningkatan kinerja karyawan. *VISIONIDA: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 32–39. <https://doi.org/10.30997/jvs.v11i1.19483>
- Ferdy, M. A., Supriaddin, N., & Putera, A. (2024). The implementation of fingerprint absence and online absence in improving work discipline. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 12(1), 255–264.
- Firmansyah, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Nanga-Nangaon. *Jurnal Ilmiah Produktif*, 12(2), 34–39. <https://doi.org/10.56072/jip.v12i2.844>
- Firmansyah, E. A., & Gamaputra, G. (2025). Disiplin pegawai melalui absensi fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. *Inovant: Jurnal Inovasi Administrasi Negara*, 3(2), 124–135.
- Frizi, F. R., & Jaelani, D. (2024). Peran kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kedisiplinan perangkat desa di Desa Cicangkanghilir Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 6(1), 168–175. <https://doi.org/10.36985/z0jhjf27>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hayato, A. A., & Isbandono, P. (2023). Penerapan fingerprint untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. *Inovant: Jurnal Inovasi Administrasi Negara*, 1(3), 505–515.
- Husna, M., & Suparti, H. (2025). Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di SMK Negeri 1 Murung Pudak. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 619–633. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1195>
- Kamaruzzaman, & Ningtyas, A. P. (2025). Analisis disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. *AT-TARIIZ: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(3), 586–599. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i2.1785>
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22–30. <https://doi.org/10.37535/104003120233>
- Lazar, J. O., & Lestari, Y. (2024). Analisis penerapan disiplin pegawai melalui absensi fingerprint pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. *Inovant: Jurnal Inovasi Administrasi Negara*, 3(4), 427–446.

- Lebang, N. S., & Nur, L. O. M. A. (2023). Penerapan disiplin kerja aparatur pemerintah pada Kantor Desa Ambake Kecamatan Andowia Kabupaten Konawe Utara. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 3(2), 137–143. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i2.240>
- Megawati, Awaludin, & Rahman, A. (2021). Analisis kedisiplinan aparatur desa di Kantor Desa Lariang Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(7), 395–402. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i7.1938>
- Rahmawati, A., & Fitriana, N. (2024). Efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin karyawan di PT Mitra Angkutan Sejati. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 1787–1798. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3904>
- Sagala, L., Sagala, F., Ginting, M. C., Simanjuntak, G. Y., & Panjaitan, R. Y. (2025). Analysis of the influence of role, performance, transparency, and compliance of village officials on the management of village funds in Pancur Batu Sub-District, Deli Serdang District. *AccUsi: Journal of Accounting USI*, 7(1), 9–24. <https://doi.org/10.36985/xbfys414>
- Septiyani, W., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analisis disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 3700–3707.
- Singal, I. V., Tulus, F. M. G., & Kolondam, H. F. (2023). Dampak penggunaan fingerprint dalam peningkatan disiplin kerja tenaga harian lepas pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(4), 420–429.
- Syafitri, Y., Dema, H., & Syarifuddin, H. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja: Kasus Desa Taulan menggunakan NVivo. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 4(1), 29–41. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v4i1.12>
- Wange, S. F., Tohopi, R., & Nani, Y. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik pemerintahan desa di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 458–465. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1891>
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. *Projemen UNIPA*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>