

ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA PADA PERANGKAT DESA RANOLAMBOT KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT

Analysis of the Implementation of Ethic in Village Officials Ranolambot, West Kawangkoan District

Budi Fiktorian Mangalung¹, Victor P. K. Lengkong², Regina Trifena Saerang³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: budimangalung04@gmail.com, vpk.lengkong@unsrat.ac.id, regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etos kerja pada perangkat Desa Ranolambot, Kecamatan Kawangkoan Barat, serta faktor-faktor yang memengaruhi tingkat etos kerja tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Etos kerja menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas kinerja aparatur, dan keberhasilan pembangunan di tingkat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi hukum tua dan sembilan belas perangkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja perangkat Desa Ranolambot secara umum telah berjalan baik namun belum optimal secara merata. Beberapa indikator seperti disiplin waktu, tanggung jawab, integritas, dan kualitas pelayanan masih perlu ditingkatkan. Faktor pendukung etos kerja meliputi kepemimpinan kepala desa, budaya kerja yang kondusif, serta dukungan masyarakat. Adapun faktor penghambatnya adalah kurangnya pengawasan, minimnya insentif, serta rendahnya pemahaman sebagian perangkat desa tentang standar etos kerja yang profesional. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam upaya peningkatan kinerja aparatur desa serta perbaikan tata kelola pemerintahan desa agar lebih efektif dan berorientasi pada pelayanan publik.

Kata Kunci: Etos kerja, perangkat desa, kinerja aparatur, pelayanan publik, Desa Ranolambot

Abstract: This study aims to analyze the implementation of work ethic among the Ranolambot Village apparatus, West Kawangkoan District, and the factors that influence the level of work ethic in the implementation of village governance. Work ethic is one of the important aspects in improving the quality of public service, the electivity of apparatus performance, and the success of development at the village level. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Research informants include the law elders adn nine village officials. The results of the study indicate that the implementation of work ethic among Ranolambot Village apparatus has generally been running well but not optimally in general. Several indiicators such as time discipline, responsibility, integrity, and service quality still need to be improved. Factors supporting work ethic include the leadership of the village head, a conducive work culture, and community support. The inhibiting factors are the lack of supervision, minimal incentives, and low understunding of some village officials regarding

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1787

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

professional work ethic standards. This research is expected to be a reference in efforts to improve the performance of village officials and improve governance to be more effective and oriented towards public services.

Keywords : *work elus, village apparatus performance, public service, village Ranolambot*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Bangsa Indonesia adalah negara yang kaya dan merupakan bangsa yang besar. Indonesia dikaruniai sumber daya alam yang melimpah ruah dan jumlah penduduk yang besar. Dan itu merupakan modal untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Hal ini menjadi dasar pembangunan nasional. Namun kenyataannya masih banyak daerah -daerah tertinggal dan belum mendapatkan pemerataan pembangunan khususnya di Indonesia bagian timur. Oleh karena itu di era pemerintahan Presiden Prabowo Subianto, yang dimulai pada tahun 2024, ditandai dengan fokus pada membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa serta sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pilar utama pembangunan nasional. Peningkatan kualitas SDM menjadi krusial dalam menghadapi tantangan global dan mencapai visi Indonesia Emas 2045.

Untuk mewujudkan agenda pemerintah tersebut, aparatur negara adalah salah satu unsur penting yang memiliki fungsi sebagai pelaksana agenda pemerintah, dimana aparatur negara sangat membutuhkan manusia yang terampil untuk mencapai prestasi kerja yang baik dari anggota organisasi. Sebagaimana dikemukakan dalam undang - undang kepegawaian No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokrasi, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan, dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang- undang Dasar 1945.

Dalam pembangunan pedesaan dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola dan pelaksana pembangunan. Oleh karena itu dalam melaksanakan pembangunan suatu daerah tersebut. Semakin lengkap dan tepat data mengenai sumber daya manusia yang tersedia, semakin mudah dan tepat pula perencanaan pembangunan yang dibuat. Perangkat desa yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur. Seperti yang dijelaskan dalam peraturan pemerintah no. 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil pasal 3 ayat 2 yaitu mendorong etos kerja pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat; jadi jelaslah bahwa nilai-nilai yang terdapat dalam etos kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tingkat kualitas kerja perangkat desa. Hal ini juga sangat dibutuhkan terutama dalam menjalankan roda pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat desa.

Dalam penerapan etos kerja di desa Ranolambot, peranan hukum tua sebagai pemimpin sangat penting. Kepemimpinan hukum tua di desa Ranolambot merupakan faktor yang menentukan etos kerja perangkat desa. Yaitu kegiatan hukum tua dalam memberikan bimbingan, memotivasi/ memengaruhi, menggerakkan dan mengontrol pikiran, perasaan serta tingkah laku perangkat desanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. dalam rangka mewujudkan perangkat desa yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perangkat desa dapat mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti upaya pembinaan etos kerja perangkat desa agar tugas tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat desa dapat berjalan seperti yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi untuk mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Manajemen belum memiliki definisi yang luas dan diterima secara universal Menurut Griffin (2021: 1) manajemen dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan (perencanaan dan pengambilan pengorganisasian, keputusan, memimpin, dan informasi) yang ditujukan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara efisien dan efektif.

Tingkatan Manajemen

Hill (2021 : 199) Dalam setiap organisasi yang memiliki struktur, tingkatan manajemen sering dikelompokkan menjadi manajemen puncak, manajemen tingkat menengah dan manajemen bawah, Manajemen puncak (*top management*), dikenal pula dengan istilah executive officer, bertugas merencanakan kegiatan dan strategi organisasi secara umum dan mengarahkan jalannya organisasi. Manajemen tingkat menengah (*middle management*), mencakup semua manajemen yang berada di antara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya. Manajemen tingkat menengah (*middle management*), mencakup semua manajemen yang berada di antara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya

Keterampilan Manajemen

Griffin (2021 : 2) mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan lima keterampilan dasar. lima keterampilan dasar tersebut adalah:

1. Keterampilan Konseptual (Conceptual Skills)
2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (Humanity Skills)
3. Keterampilan Teknis (Technical Skill)
4. Keterampilan Manajemen waktu (Time Management Skills)
5. Keterampilan Membuat keputusan (Decision Making Skills)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Stone (2020 : 1) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Dalam kegiatan instansi perdesaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan suatu kegiatan perdesaan. manajemen sumber

daya manusia memanfaatkan sejumlah individu untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020: 21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chard*).
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama, dan bekerja efektif, serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*cotroling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah keputusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinaga (2020) Etos kerja merujuk pada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai bekerja yang direfleksikan dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Motivasi

Menurut Pink (2021 : 36) Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengendalikan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan, keinginan, atau harapan individu, serta faktor-faktor lingkungan seperti penghargaan atau pengakuan. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi

Budaya

Duckworth (2021 :295) Budaya adalah pola hidup yang berkembang dalam masyarakat, mencakup berbagai aspek seperti bahasa, agama, seni, serta nilai dan norma yang mengatur interaksi sosial. Sinamo mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan manifestasi dari nilai-nilai budaya.

Sosial Politik

Menurut Tarigan (2021 : 2) Sosial politik merujuk pada interaksi antara aspek sosial dan politik dalam masyarakat, termasuk bagaimana struktur sosial, norma, dan nilai mempengaruhi proses politik, serta bagaimana kebijakan politik berdampak pada kehidupan sosial.

Kondisi lingkungan

Suharno (2021 : 69) Kondisi lingkungan merujuk pada keadaan atau situasi faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kehidupan makhluk hidup, termasuk manusia. Faktor-faktor ini dapat bersifat fisik, biologis, sosial, dan budaya.

Pendidikan

Tijjjang (2023) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik etos kerjanya, karena pendidikan menciptakan pola pikir yang lebih terbuka, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Perangkat Desa

Perangkat desa memiliki fungsi sebagai penyelenggara pemerintahan desa berdasarkan asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, kepentingan umum, keterbukaan, proporsional, profesional, akuntabel, efektif dan efisien, partisipatif, religius, dan mengandung kearifan lokal sesuai dengan isi Pasal 24 tentang penyelenggaraan pemerintahan desa Undang-undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa. Selanjutnya dalam pasal 25 disebutkan bahwa pemerintah desa sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain.

Tugas dan Fungsi Kepala Desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Perangkat desa dalam tugasnya membantu kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa terbagi menjadi tiga satuan tugas yaitu:

1. Sekretarian desa (SekDes), dipimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan.
2. Pelaksana kewilayahan, merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai satuan tugas wilayah desa yang berada dibawah tugas pelaksana kewilayahan disebut dusun dan terdiri dari paling sedikit dua dusun.
3. Pelaksana teknis, merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Satuan tugas ini terdiri dari seksi pemerintahan, seksi keuangan, dan seksi umum.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Frederik G. Worang (2013) bertujuan Menganalisis penerapan *corporate governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia, khususnya dari perspektif

pemangku kepentingan internal (manajer, karyawan, dll.). hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tata kelola perusahaan di BUMN masih menghadapi tantangan, seperti lemahnya transparansi, budaya organisasi, serta ketidaksesuaian antara aturan formal dengan praktik dilapangan.

Penelitian Hamdan Fawaid, (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam pada karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember. Fokusnya adalah untuk mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai etos kerja Islam diterapkan dalam praktik kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember menerapkan etos kerja Islam dengan baik.

Eva Nurhaidah, Widianah indah permata (2023), bertujuan untuk Menentukan pengembangan SDM untuk meningkatkan etos kerja perangkat desa. Hasil penelitian Pengembangan SDM sudah baik tetapi perlu perbaikan; rotasi kerja belum diterapkan; pelatihan tahunan dan magang tersedia; hambatan termasuk kurangnya pengetahuan dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memilih pendekatan kualitatif digunakan untuk mengungkapkan suatu keadaan maupun suatu objek dalam konteksnya yakni menemukan makna atau pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah yang dihadapi, yang tampak dalam bentuk data kualitatif, baik berupa gambar, kata, kejadian serta dalam *natural seting*.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah perangkat Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa yang berjumlah 12 orang dan semuanya dijadikan sebagai informan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui sumbernya yaitu responden atau informan yang bersangkutan.
2. Data sekunder adalah data yang didapatkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya, dimana peneliti bertindak sebagai pihak kedua.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas:

1. Interview/Wawancara

Menurut Ardah (2024 : 61) Metode interview atau wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mendatangi dan mengadakan komunikasi langsung atau tatap muka dengan responden yang dalam hal ini adalah perangkat Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat berdasarkan pedoman wawancara yang peneliti anggap perlu untuk mendapatkan data, keterangan dan informasi yang dibutuhkan.

2. Observasi

Observasi atau disebut pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Metode observasi merupakan metode pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala objek penelitian. Dimana peneliti melakukan pengamatan langsung dilapangan yang dalam hal ini adalah perangkat Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat.

3. Dokumentasi

Menurut Nurmahdi (2024 : 108) dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang berupa otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah, data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain.

Metode Analisis

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan demikian analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Jenis teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data non statistik yang bersifat deskripsi kualitatif. Teknik ini memaparkan data-data yang dicerminkan melalui kata-kata atau kalimat. Digunakannya teknik tersebut karena kegiatan analisis yang dilakukan berkaitan dengan penerapan etos kerja pada perangkat Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2022:498) dengan skema dan tahapan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data yaitu proses pengumpulan data dilakukan sebelum penelitian, pada saat peneliti bahkan hingga di akhir penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan studi pre-eliminary yang berfungsi untuk verifikasi dan pembuktian awal bahwa apa yang diteliti.
2. Reduksi data, yaitu proses penggabungan dan penyeragaman bentuk data yang diperoleh menjadi bentuk tulisan yang akan dianalisis. Pada tahap ini, data-data yang telah terkumpul diubah ke dalam bentuk tulisan kemudian dari data-data tersebut dipilih data yang dibutuhkan.
3. Display data yaitu mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan ke dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan display data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Pada penelitian ini data- data yang telah direduksi nantinya akan disajikan dalam bentuk uraiansingkat.
4. Kesimpulan/ verifikasi yang merupakan tahap akhir dalam rangkaian analisis data. Penyimpulan ini didapatkan berdasarkan diagram dan data-data yang mendukungnya. Dari penyimpulan ini nantinya akan pertanyaan- pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dapat terjawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Ranolambot

Penerapan etos kerja pada perangkat desa Ranolambot kecamatan Kawangkoan Barat yang berupa Motivasi, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, dan pendidikan. Temuan yang didapat dari hasil wawancara dengan perangkat desa:

NO.	Pertanyaan	Jawaban	Jumlah
1.		Kepemimpinan & Pelayanan Publik	1
		Administrasi & Profesionalisme	2

	Motivasi perangkat desa dalam bekerja	Pengabdian & Pelayanan Masyarakat	6
		Pembangunan Desa	2
		Kebersamaan & Kerja Sama	1
		Disiplin & Ketertiban	1
		Dukungan Program & Tanggung Jawab	1
		Aspirasi & Partisipasi Masyarakat	2
		Pengawasan & Transparansi/Anggaran	3
		Jumlah Responden	19
2.		Kepemimpinan & Teladan	1
	Usaha - usaha penerapan etos kerja perangkat desa	Administrasi & Efisiensi/Keteraturan	2
		Keuangan & Akuntabilitas	1
		Pelayanan Masyarakat	1
		Disiplin Waktu & Konsistensi	2
		Tanggung Jawab & Produktivitas	1
		Partisipasi Pembangunan	1
		Kerjasama & Gotong Royong	2
		Ketaatan Aturan	1
		Komunikasi & Transparansi	1
		Dukungan Program & Loyalita	1
		Partisipasi & Kehadiran	1

		Pengawasan (Program/Transparansi/Anggaran)	3
		Aspirasi & Representasi	1
	Jumlah Responden		19
3.	Masalah - masalah yang dihadapi perangkat desa	Konflik Kepentingan & Sosial	3
		Sarana & Prasarana	1
		Kesadaran & Disiplin Masyarakat	2
		Administrasi & Data	1
		Dana & Anggaran	2
		Partisipasi Masyarakat	4
		Ketaatan Hukum & Aturan	2
		Geografis & Aksesibilitas	1
		Sumber Daya Manusia (SDM)	2
		Komunikasi & Informasi	1
	Jumlah Responden		19
4.	Penyelesaian masalah yang dilakukan perangkat desa	Musyawarah & Konsensus	1
		Pemanfaatan Teknologi & Administrasi	2
		Sosialisasi & Edukasi	4
		Pendekatan Personal & Persuasif	2
		Bantuan Administratif	1
		Manajemen Program	1
		Gotong Royong & Kebersamaan	1
		Mediasi & Diskusi	2
		Fleksibilitas Pelayanan	1

		Dukungan SDM Tambahan	1
		Partisipasi Masyarakat	1
		Komunikasi & Informasi	1
		Skala prioritas	1
	Jumlah Responden		19
5.	Faktor - faktor yang mempengaruhi pekerjaan	Dukungan & Kerjasama	2
		Sarana & Koordinasi	1
		Lingkungan Kerja	1
		Partisipasi Masyarakat	3
		Administrasi & Data	1
		Dana & Anggaran	2
		Gotong Royong	1
		Ketaatan Aturan	2
		Geografis & Aksesibilitas	1
		Sumber Daya Manusia (SDM)	2
		Transparansi & Akuntabilitas	1
		Komunikasi & Informasi	2
	Jumlah Responden		19

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Faktor - faktor yang mempengaruhi etos kerja

Dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang memengaruhi penerapan etos kerja pada perangkat desa Ranolambot yang dapat dilihat dari tabel frekuensi jawaban responden berikut:

No.	Jawaban responden	Frekuensi jawaban
1.	Partisipasi dan kepatuhan masyarakat	5
2.	Dukungan pimpinan dan kerjasama perangkat desa	3
3.	Anggaran desa dan kelancaran pencairan dana	3
4.	Transparansi pemerintah dan informasi terbuka	3
5.	Transparansi dan akuntabilitas	3
6.	Kondisi geografis	2

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat enam faktor utama yang memengaruhi penerapan etos kera perangkat desa Ranolambot. Faktor - faktor tersebut muncul dari jawaban 19 responden yang terdiri dari Hukum Tua, sekretaris Desa, perangkat desa, anggota BPD, dan kaur.

Pembahasan

Dari hasil penelitian data perangkat desa Ranolambot di atas ditemukan fakta bahwa desa Ranolambot adalah desa yang sudah berdiri dari tahun 1850 dan dalam tahap Pembangunan. Semenjak awal berdirinya desa Ranolambot telah memiliki struktur pemerintahan yang dipimpin oleh Hukum tua dan telah berganti pimpinan sebanyak 13 Hukum tua dan memiliki perangkat desa yang terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis sesuai pasal 48 Undang - undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, yang membantu proses pemerintahan dan Pembangunan di desa Ranolambot.

Sekretariat desa dalam hal ini dipimpin oleh sekretaris desa Ranolambot, masih menjalankan tugas sekretariat Desa yang dibantu oleh perangkat desa lain yang berpartisipasi karena belum memiliki staf sekretariat sendiri. Pelaksana kewilayahan di desa Ranolambot dapat dilihat dari wilayah desa yang terbagi menjadi 5 jaga (dusun) yang dipimpin oleh kepala jaga dan mewarteng. Untuk pelaksana teknis desa Ranolambot memiliki 5 BPD dan 2 kaur (seksi) sesuai dengan kebutuhan desa Ranolambot dalam menjalankan pemerintahan dan pembangunan desa. Setiap seksi terdiri atas satu orang dan dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh perangkat desa yang lain serta masyarakat desa dan bersifat partisipatif.

Dalam melaksanakan tugasnya perangkat desa Ranolambot telah menerapkan etos kerja yang baik, dapat dilihat dari motivasi setiap perangkat desa yang berbeda-beda namun tetap memiliki tujuan positif dan nilai-nilai paradigma etos kerja. Diketahui bahwa indikator etos kerja menurut Sinamo (dalam tijjag 2023) terdapat delapan paradigma indikator etos kerja yaitu:

- a. Kerja adalah tanggung jawab
- b. Kerja adalah integritas
- c. Kerja adalah aktualisasi diri
- d. Kerja adalah ibadah
- e. Kerja adalah seni
- f. Kerja adalah kehormatan
- g. Kerja adalah pelayanan
- h. Kerja adalah ketulusan

Paradigma indikator etos kerja diatas telah dimiliki oleh perangkat desa Ranolambot, sesuai dengan motivasi mereka dimana mereka bekerja karena amanah yang dipercayakan kepada mereka untuk melayani masyarakat desa. Perangkat desa Ranolambot melaksanakan tugasnya dengan budaya kerja mapalus, efektif dan efisien, akuntabilitas, transparansi, etos kerja, dan religius. Budaya kerja yang digunakan oleh perangkat desa Ranolambot sesuai dengan Pasal 24 Undang-undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan merupakan budaya kerja modern yang mencerminkan etos kerja yang tinggi dari perangkat desa Ranolambot.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penerapan etos kerja perangkat desa secara umum sudah berjalan baik, yang ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang cukup tinggi, disiplin waktu, serta kesadaran akan tanggung jawab dalam melayani masyarakat. Hal ini terlihat dari mayoritas perangkat desa yang berusaha menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan arahan hukum tua.
2. Faktor motivasi utama perangkat desa berasal dari rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, keinginan menjaga kepercayaan, serta dorongan untuk memajukan desa. Namun, sebagian perangkat desa masih menunjukkan motivasi yang fluktuatif akibat keterbatasan fasilitas kerja dan insentif.
3. Etos kerja tercermin melalui usaha peningkatan pelayanan seperti tertib administrasi, kerjasama tim antarperangkat, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan pembangunan desa. Akan tetapi, masih terdapat kendala berupa kurangnya inisiatif individu, keterbatasan kompetensi teknis, serta rendahnya inovasi dalam pelayanan publik.
4. Hambatan dalam penerapan etos kerja antara lain: keterbatasan sarana prasarana kerja, minimnya pelatihan peningkatan kapasitas, serta kurang optimalnya pengawasan internal. Faktor ini berpengaruh terhadap konsistensi perangkat desa dalam menerapkan etos kerja secara maksimal.
5. Secara keseluruhan, etos kerja perangkat desa Ranolambot dapat dikategorikan baik namun belum optimal, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan baik dari aspek motivasi, kedisiplinan, maupun pengembangan kapasitas perangkat desa agar dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan profesional.

Saran

1. Bagi Pemerintah Desa Ranolambot Perlu meningkatkan pembinaan disiplin dan tanggung jawab kerja perangkat desa melalui rapat rutin, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan bagi perangkat yang berprestasi. Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana penunjang kerja agar perangkat desa lebih mudah melaksanakan tugas. Mengoptimalkan sistem pengawasan internal agar pelaksanaan tugas sesuai aturan dan terkontrol dengan baik.
2. Bagi Perangkat Desa perlu menumbuhkan kesadaran diri bahwa jabatan perangkat desa merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat, sehingga harus dijalankan dengan penuh

tanggung jawab, disiplin, dan integritas. Meningkatkan kemampuan diri melalui pelatihan, workshop, maupun

pelayanan kepada masyarakat lebih profesional. Mengembangkan sikap inovatif dan kreatif dalam memberikan pelayanan publik agar masyarakat lebih merasakan manfaat nyata dari kehadiran perangkat desa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya Diharapkan dapat memperluas objek penelitian ke desa-desa lain di Kecamatan Kawangkoan Barat untuk memperoleh perbandingan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, J, D, Ardah, F. K, Nurmadi, A.(2024). Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Penerapannya. Sukoharjo: CV TAHTA MEDIA GROUP
- Afro F.N (2024) Analisis Penerapan Reward dan Punishman Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. <https://etheses.iainkediri.ac.id/12575/>. Diakses 3 Maret 2025
- Butarbutar, M. (2021) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pemantangsiantar. Vol. 7 No. 1 (2021): <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/301>. Diakses 3 maret 2025
- Duckworth, A. (2021). Grit: The power of passion and perseverance (7 edition).Scribner.
- Faregh Samaneh (2021) Predicting Employee Productivity Based on Work Ethics & Organizational Learning. Vol 2 No 4 (2021). International Journal of Ethics & Society (IJES). https://ijethics.com/files/site1/user_files_9eac29/samaneh-A-10-93-1-70fa9bc.pdf?utm. Diakses 3 maret 2025
- Grabowski Damian (2021) Relationship Between Work Ethic and Motivation To Work From the Point of View of the Self-Determination Theory. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.02531453>. Diakses 3 maret 2025
- Griffin, R. W. (2021). Management (13th ed.). Cengage Learning
- Hill, C. W. L., & McShane, S. L. (2021). Principles of Management (Edisi ke-10).McGraw-Hill Education.
- Hamid Nisrina. (2021) Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. Vol 1 No. 1 (2021): Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/16>. Diakses 3 maret 2025
- Hasibuan, S.P.M (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Mussanip, S. (2023) Menumbuhkan Etos Kerja Perangkat Desa Dalam Mewujudkan Aparatur Yang Berintegritas dan Pelayanan Publik Prima di Desa Tebing, Linggahara Baru. Vol. 4 No 2 Juni 2023, Hal. 2946-2950. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/14759/11565>. Diakses 3 maret 2025
- Nurhaidah, Eva. (2023) Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung. Vol. 5 No 6 (2023).

<https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/3758/2817>. Diakses 3 Maret 2025

Nissa, Azzuratul (2024) Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Vol. 2 No 1 (2024): Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa. <https://ejournalnipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/250>. Diakses 3 maret 2025

Nasa Yulistika Pricillia (2023) Pengaruh Etos Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka. Vol 1 No 5 Oktober 2023. Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah. Hal 144-153. <https://journal.staiypiqbaubau.ac.id/index.php/Mutiara/article/view/478/480>. Diakses 3 Maret 2025

Ngebursiang Roberthus (2024) The Effect of Work Environment, Work Ethic and Organization Culture on Employee Performance. Vol 12 No 5 2024. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2896/2144>. Diakses 3 maret 2025

Pink. Daniel H (2021) - "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us" Edition 7

Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Diakses 3 Maret 2025

Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang- Undang No 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Diakses 3 Maret