

**KINERJA PERANGKAT DESA DALAM MENJALANKAN TUGAS DAN  
WEWENANGNYA SESUAI UU NO. 6 TAHUN 2014 TENTANG  
DESA DI DESA TOPANG KECAMATAN RANGSANG  
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

**Rubaidah**

[Sekdes44@gmail.com](mailto:Sekdes44@gmail.com)

Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti

**Indra Prasetyo**

**Sri Mulyani**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The village government is the smallest unit in the regional government structure, the village government has its own duties and authorities which are regulated by law. The main substance that has not changed is that the village government is the administrator of government at the village level. The purpose of this study was to see how the duties and functions of the village head and village officials in carrying out their duties and authorities in accordance with Law No. 6 of 2014 in the village of Topang, District. The type of research used is qualitative with descriptive method. Sources of data come from interviews and documentation studies. The results of the study indicate that the implementation of the main tasks and functions of the village and village apparatus is carried out in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations. On the implementation side of the main tasks and functions of each village apparatus, it is necessary to be supported by human resources (HR) and adequate infrastructure in carrying out tasks and in order to achieve community services.*

**Keywords:** *performance, human resources, task, authority*

**ABSTRAK**

Pemerintahan desa merupakan unit terkecil pada struktur pemerintahan daerah, pemerintahan desa memiliki tugas dan kewenangan tersendiri sebagaimana diatur melalui Undang-undang. Substansi pokok yang tidak berubah ialah bahwa pemerintahan desa sebagai penyelenggara pemerintahan pada tingkat desa. Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimanakah tugas dan fungsi kepala desa beserta perangkat desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai UU No.6 Tahun 2014 di desa Topang Kecamatan. Jenis penelitian yang digunakan ialah kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data berasal dari wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari kepala desa dan perangkat desa dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada sisi pelaksanaan daripada tugas pokok dan fungsi pada tiap-tiap perangkat desa perlu didukung dengan sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana yang memadai dalam pelaksanaan tugas dan demi tercapainya pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: kinerja, sumber daya manusia, tugas, wewenang

## **PENDAHULUAN**

Sebelum undang-undang serta peraturan pemerintah di UU Nomor 6 Tahun 2014 diterbitkan, pengaturan mengenai desa dan segala unsur yang terkait mengenai desa diatur melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan di perjelas melalui terbitnya peraturan pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa. Terhadap perubahan landasan hukum yang mengatur tentang Desa maka perlu di perhatikan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai akibat dari terbitnya perundang-undangan dan peraturan pemerintah terbaru yang mengatur tentang desa.

Untuk dapat melaksanakan tugas menyelenggarakan pemerintahan desa, di tiap-tiap pemerintahan desa di lengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung diantaranya ialah kelengkapan struktur organisasi yang didalamnya terdapat aparatur pemerintahan desa dengan tugas dan fungsi yang melekat di tiap struktur organisasi yang ada. Keberadaan struktur organisasi pada pemerintahan desa dengan tugas dan fungsi didalamnya ialah bertujuan agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi pemerintahan desa yang juga bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat desa.

Substansi pokok yang tidak berubah ialah bahwa pemerintahan desa sebagai penyelenggara pemerintahan pada tingkat desa dengan kewenangan yang melekat sebagaimana saat ini diatur melalui Undang-undang nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa serta peraturan pemerintah No. 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Sebagai unit pemerintahan yang langsung bersentuhan kepada masyarakat maka pemerintahan desa diharapkan mampu memberikan pelayanan publik pada berbagai bentuk pelayanan yang menjadi tugas pemerintahan desa.

Kinerja maksimal yang dihasilkan oleh pemerintahan desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa akan

sangat bergantung juga pada hasil kerja dari aparatur pemerintahan desa dalam memahami dan melaksanakan tugas dan peran dari masing-masing aparatur pemerintahan desa. Pada sisilainnya kemampuan manajerial dan leadership begitu memengaruhi 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 melambatkan kinerja organisasi pemerintahan desa dapat ditanggulangi.

Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor misalnya bermalasan-malasan maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan. Sejalan dengan beberapa uraian diatas, secara ringkas dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan pengembangan citra baru pegawai pemerintah yang mempunyai layolitas, motivasi, penuh disiplin kerja dan profesional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Menjalankan Tugas Dan Wewenang Sesuai UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

## **TINJAUAN TEORETIS**

Menurut Surjadi (1995) Pembangunan Masyarakat Desa adalah sebagai suatu proses dimana anggota-anggota masyarakat desa pertama-tama mendiskusikan dan menentukan keinginan mereka, kemudian merencanakan dan mengerjakan bersama untuk memenuhi keinginan mereka tersebut. Pandangan Said Zainal (2004). Secara umum pembangunan dimaksudkan untuk mewujudkan kondisi

yang lebih baik di masa depan daripada kondisi yang ada pada waktu sekarang.

Higgins (dalam Salusu, 2004) menyatakan ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kapabilitas organisasi yaitu konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi lingkungan internal yang terdiri atas dua faktor strategi yaitu kekuatan dan kelemahan. Faktor kekuatan adalah situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategik dalam mencapai sasarnya. Faktor kelemahan adalah situasi dan ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarnya.

Menurut Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sementara itu pandangan Bryson (1999) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bukan semata bersifat internal seperti input proses manajemen, tetapi juga lingkungan eksternal. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Payaman, 2005).

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2004) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Sementara Ilyas, (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.

Badan Perwakilan Desa (BPD) adalah merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 07 Tahun 2000 yang berfungsi sebagai lembaga legislative yang ada di desa dan merupakan mitra kerja dari pemerintah desa, dalam perjalanannya yang sudah 2 tahun ini BPD belum menampakkan hasil yang memuaskan, seperti kasus yang peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu BPD di kecamatan sayung kabupaten demak yang sampai saat

ini belum menampakkan efektifitasnya sebagai lembaga legislative yang ada di desa (Abdul Syakur, 2002)

Pada dasarnya kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006:25). Pada dasarnya kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006).

Menurut pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa lainnya. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Sementara itu pandangan Bryson (1999) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bukan semata bersifat internal seperti input proses manajemen, tetapi juga lingkungan eksternal. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Payaman, 2005).

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 15 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, dimana susunan organisasi dan tata kerja pemerintah desa dan perangkat desa ditetapkan dalam Peraturan Bupati;

Berdasarkan pertimbangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kepulauan Meranti sebagaimana tersebut dalam telaahan staf Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kepulauan Meranti Nomor 06/TS/DPMD/I/2017 tanggal 18 Januari 2017, maka dipandang perlu ditetapkan dengan suatu peraturan.

Pengukuran kinerja, terlebih dahulu harus diterapkan kriterianya. Menurut Jossup & Jessup dalam As'ad (1991) yang pertama diperlukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses dan yang kedua adalah bagian-bagian mana yang dianggap

penting sekali dalam suatu pekerjaan. Yang menjadi masalah sekarang bahwa ukuran sukses tersebut adalah sulit dilakukan karena kompleksnya suatu pekerjaan. Tetapi secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang *job performance* atau kinerja itu tergantung kepada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi.

Cormick dan Tiffin (1994) memberikan penjelasan kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari tugas, jumlah promosi yang pernah dilampaui, rating kelompok serta rating atasan. Ranupandoyo dan Husnan (1996) menyatakan faktor-faktor yang biasa dipergunakan dalam menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan penilaian kinerja adalah mengukur siapa mengerjakan apa dengan baik. Dalam hal ini penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Selanjutnya berdasarkan pada beberapa pendapat yang telah disebutkan dan mengacu pada pendapat Beach diatas, maka yang menjadi dasar atau faktor-faktor yang akan dipergunakan dalam pengukuran kinerja pegawai Pegawai Pelindo I Karimun kabupaten Tanjung Balai Karimun adalah : (1) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan pemeliharaan alat kerja dan pegawai, ketepatan kerja, ketrampilan dan kecakapan kerja; (2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru (3) Faktor pengetahuan, akan meninjau kemampuan pegawai pelaksana dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan (4)

Faktor keandalan, yang mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturannya, punya inisiatif, disiplin kerja. (5) Faktor kehadiran yang melihat aktivitas pegawai pelaksana dalam kegiatan-kegiatan rutin pegawai, rapat-rapat atau kehadiran di tengah masyarakat yang membutuhkan (6) Faktor kerjasama, melihat bagaimana pegawai pelaksana dengan bantuan orang lain menyelesaikan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbasis pada *qualitative research*. Dengan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan dan/atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, suatu organisasi/komunitas dalam konteks tertentu yang diteliti dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik.

Fokus dari penelitian ini adalah: (1) Pembinaan perangkat desa (2) Tata cara pemeriksaan pegawai yang melakukan pelanggaran. Aktivitas penelitian ini dilaksanakan di Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada teknik purposif atau *purposeful sampling* atau sering juga diistilahkan dengan *interactional* atau *theoretical sampling*, dan bukan merupakan *representative sampling*.

Untuk mempermudah dalam penulisan ini dibutuhkan suatu study atau penelitian yang dapat dipergunakan sebagai bahan pembahasan. Adapun penyusunan tesis ini menggunakan metode pengumpulan data library studi dan field research (interview, observasi dan dokumentasi). Jenis dan sumber data yang penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber berita, sedangkan data skunder data yang didapat tidak langsung dari sumber berita.

Analisa kualitatif pada fokusnya penunjukan makna deskriptif, penelitian dan penempatan data pada konteksnya

masing-masing seringkali dilukiskan dengan kata-kata, di banding dengan angka. Hal ini untuk memberikan gambaran yang jelas dari fenomena yang diteliti, walaupun demikian, penulis juga menggunakan tabel sebagai penunjang analisa data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tugas Dan Wewenang Pemerintahan Desa**

Pemerintah pusat mendorong adanya otonomi desa dalam rangka percepatan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat yang ada di desa melalui undang-undang nomor 6 tahun 20016 tentang desa yang berbunyi bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaran pemerintahan desa.

Permerintah desa yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa mempunya tugas mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan hak asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti antara lain: seperti pembuatan peraturan desa (Perdes), pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), dan kerja sama antar desa, urusan pembangunan, antara lain : pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti : jalan desa, jembatan desa, irigasi desa, pasar desa, dan urusan kemasyarakatan, antara lain : pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti : bidang kesehatan, pendidikan, serta adat istiadat.

Dalam melaksanakan tugasnya pemerintah desa memiliki wewenang antara lain: (1) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD) (2) Mengajukan rancangan peraturan desa (3) Menetapkan peraturan desa yang telah

mendapatkan persetujuan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD) (4) Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai APBDesa untuk dibahas dan ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD) (5) Membina kehidupan masyarakat desa (6) Membina perekonomian yang ada di desa (7) Mengkoordinasikan pembangunan desa (memfasilitasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan, pengembangan, dan pelestarian pembangunan yang ada di desa (8)Mewakili desanya di dalam dan diluar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan (9) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selain itu kepala desa mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada bupati, memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan menginformasikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada masyarakat sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2016 tentang Laporan Kepala Desa Bab II Pasal 2 yang meliputi ruang lingkup : laporan penyelenggaraan pemerintahan desa akhir tahun anggaran, laporan penyelenggaraan pemerintahan desa akhir masa jabatan, laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan desa akhir tahun anggaran, dan informasi penyelenggaraan pemerintahan desa.

### **Pembinaan Perangkat Desa**

Agar perangkat desa dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna maka perlu diatur pembinaan perangkat desa secara menyeluruh, yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik bagi Kepala Desa maupun sampia ke Kepala Dusun. Selain daripada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan perangkat desa yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas

kerja sehingga keseluruhan aparatur negara benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasil guna, bersih, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah.

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja maka perlu dilaksanakan pembinaan perangkat desa dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir dan prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan kemampuan dan bakat yang ada pada diri masing-masing Perangkat secara wajar. Untuk dapat lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka sistem

pembinaan karir tertutup dalam arti negara, dengan tidak menutup kemungkinan adanya sistem pembinaan karir terbuka untuk jabatan tertentu apabila perlu untuk kepentingan negara.

Namun pada pelaksanaannya, masih banyak pegawai yang belum bisa bertindak disiplin sehingga mempengaruhi kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat. Berdasarkan fakta di lapangan, masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan bahkan tidak masuk kerja. Berikut data tentang pelanggaran pegawai pada perangkat desa di Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti.

**Tabel 1**  
**Pelanggaran Pegawai Perangkat Desa ( Desa Topang )**

No	Jenis pelanggaran	Jumlah		
		Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Datang terlambat	50	42	41
2	Pulang sebelum waktunya	33	24	23
3	Tidak masuk kerja	5	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>88</b>	<b>70</b>	<b>68</b>

Sumber: Dokumen Kantor Kepala Desa Topang

Dari data tersebut diatas, maka diketahui bahwa jenis pelanggaran yang terjadi di Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti, termasuk ke dalam jenis pelanggaran ringan. Namun demikian hal tersebut tentu saja mengganggu jalannya pemberian layanan kepada masyarakat. Pada tahun 2015, pegawai yang datang terlambat terjadi sebanyak 50 kasus, pada tahun 2016 terjadi sebanyak 42 kasus, dan pada tahun 2017 terjadi sebanyak 41 kasus. Pelanggaran lainnya adalah para pegawai yang pulang sebelum waktunya. Pada tahun 2015 terjadi sebanyak 33 kasus, tahun 2016 terjadi sebanyak 24 kasus, dan pada tahun 2017 terjadi sebanyak 23 kasus. Pelanggaran berikutnya adalah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Pada tahun 2015 terjadi sebanyak 5 kasus, pada tahun 2016 terjadi sebanyak 4 kasus, dan

pada tahun 2017 terjadi sebanyak 4 kasus.

Berdasarkan kasus diatas, maka yang terjadi di Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti termasuk kedalam pelanggaran disiplin pegawai. Pengertian Pelanggaran Disiplin Pegawai adalah: (1) tidak mentaati kewajiban-kewajiban yang seharusnya wajib dilakukan oleh perangkat desa, (2) melanggar larangan-larangan yang seharusnya tidak boleh dilakukan perangkat desa.

Dengan adanya pengertian tersebut, maka setiap pegawai yang bersalah akan dijatuhi sanksi sesuai dengan tingkat dan jenis hukuman pegawai Perangkat Desa. Berikut tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut PP 53 Tahun 2013. Tingkat hukuman disiplin terdiri: (a) hukuman disiplin ringan (b) hukuman disiplin sedang (c) hukuman disiplin berat.

**Tabel 2**  
**Rincian Sanksi Pelanggaran Pegawai**  
**Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti**

Tahun	Jumlah total	Tegoran lisan	Tegoran tertulis	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2015	88	49	32	7
2016	70	40	22	8
2017	68	37	26	5
Total	226	126	80	20

Sumber: Dokumen Kantor Kepala Desa Topang

Pada tahun 2015 jumlah total sanksi pelanggaran berjumlah 88 kasus dengan jumlah sanksi tegoran lisan sebanyak 49 kasus, teguran tertulis sebanyak 32 kasus, dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebanyak 7 kasus. Pada tahun 2016 jumlah total sanksi pelanggaran berjumlah 70 kasus dengan jumlah sanksi tegoran lisan sebanyak 40 kasus, teguran tertulis sebanyak 22 kasus, dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebanyak 8 kasus.

Pada tahun 2017 jumlah total sanksi pelanggaran berjumlah 68 kasus dengan jumlah sanksi tegoran lisan sebanyak 37 kasus, teguran tertulis sebanyak 26 kasus, dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebanyak 5 kasus.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah rincian sanksi pelanggaran pegawai negeri sipil desa Topang Kabupaten Kepulauan Meranti dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 berjumlah 226 kasus, dengan jumlah tegoran lisan sebanyak 126 kasus, teguran tertulis sebanyak 80 kasus, dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebanyak 20 kasus.

#### **Tata Cara Pemeriksaan Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran**

Dalam melaksanakan pemeriksaan pegawai yang melakukan pelanggaran ada beberapa langkah yang harus dilakukan Kepala Daerah Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti sebelum menjatuhkan sanksi kepada pegawai perangkat Desa yang bersangkutan. Langkah-langkah tersebut adalah:

#### **Umum**

(1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang wajib memeriksa terlebih dahulu Perangkat Desa yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. (2) Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Perangkat Desa yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Perangkat yang bersangkutan melanggar disiplin. (3) Pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan obyektif sehingga dengan demikian pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Perangkat Desa yang bersangkutan.

#### **Panggilan**

(1) Perangkat Desa yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dipanggil untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. (2) Pada dasarnya panggilan itu dilakukan dengan lisan, tetapi apabila sukar dilakukan dengan lisan, maka panggilan itu dilakukan secara tertulis. (3) Apabila Perangkat Desa yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan-panggilan pertama, maka dibuat kedua, panggilan kedua harus dilakukan secara tertulis. (4) Apabila Perangkat yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu tidak memenuhi panggilan kedua, maka hal itu tidak menghalangi penjatuhan hukuman disiplin.

Setelah mengetahui jenis

pelanggaran dan menghindari kejadian yang sama terulang lagi, maka Kepala Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti melakukan pembinaan dengan cara: (1) Budaya kerja (2) Budaya tepat waktu (3) Budaya tertib (4) Budaya bersih.

Disamping langkah-langkah yang dilakukan seperti di atas, upaya-upaya lain yang selalu dilaksanakan di jajaran perangkat desa di Desa Topang Kabupaten Kepulauan Meranti antara lain: (a) Penerapan pola reward dan punishment secara tepat (b) Penyuluhan tentang Gerakan Disiplin Nasional secara tertib, berlanjut dan berkesinambungan (c) Pemberian contoh/teladan dari setiap pimpinan bagi bawahannya (d) Peningkatan pelaksanaan program pengawasan melekat.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari Kinerja Perangkat Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Wewenangnya Sesuai Dengan UU No. 6 Tahun 2014 di Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

Pembinaan pegawai yang dilakukan di Kantor Kepala Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti sudah berjalan dengan sangat baik. Jenis pelanggaran yang terjadi pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti termasuk kedalam jenis pelanggaran disiplin ringan.

Sanksi dari pelanggaran disiplin ringan adalah teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dengan adanya pembinaan pegawai maka kinerja pelayanan pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti semakin meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran yang terjadi di Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan.

- a) Koordinasi yang sangat baik dimulai dari Kepala Desa sampai ke

Kepala Dusun pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti;

- b) Pemberian pedoman dan standar pelaksanaan urusan pemerintahan desa pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti;
- c) Pemberian bimbingan, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan urusan pemerintahan desa pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti;
- e) Perencanaan, penelitian, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan desa pada Perangkat Desa Topang Kecamatan Rangsang Kabupaten Kepulauan Meranti.

Koordinasi dilaksanakan secara berkala pada tingkat Kades, Sekdes, Kaur, Kasi dan sampai ke Kadus. Pemberian pedoman dan standar mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, tata laksana, pendanaan, kualitas, pengendalian dan pengawasan. Pemberian bimbingan, supervise dan konsultasi dilaksanakan secara berkala dan/atau sewaktu-waktu, baik secara menyeluruh kepada seluruh daerah maupun kepada daerah tertentu sesuai dengan kebutuhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handayani. 2007. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Delta Teknik Waru Sidoarjo, *Jurnal Dialektika*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Hapsari, Irma Ayu. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Dengan Standar ISO 9001:2008 Untuk Pengembangan Investasi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2014 halaman 1-9.
- Lembaga Administrasi Negara dan Departemen Dalam Negeri. 2007. *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, Diklat



Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.

- Maria, Agustin. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 95-104
- Mangkunegara, A.P., & Prabu, A. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Moekijat. 1982. *Tata Laksana Kantor*. Penerbit Alumni. Bandung.
- Moekijat, D. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung
- Moleong, Lexy J. 1990, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nugroho, Riant. 2000. *Otonomi Daerah: Desentralisasi Tanpa Revolusi; Kajian dan Kritik atas Kebijakan Desentralisasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Sri Sulastri. 2002. *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai* Tesis tidak diterbitkan, PPS Universitas Kanjuruhan.