



Analisis Penerapan Etika Kerja dalam Lingkungan Kantor pada Pegawai Pemerintah Desa

(Studi pada Desa Ciwaruga, Kab. Bandung Barat, Indonesia)

Wini Nuraeni^{1*}, Nisa Sahara²

¹⁻² Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Email: wini.nuraeni.abs24@polban.ac.id¹, nisa.sahara.abs24@polban.ac.id²

*Penulis Korespondensi: wini.nuraeni.abs24@polban.ac.id

Abstract. *Work ethics play a crucial role in shaping the quality, accountability, and professionalism of public services, particularly at the village government level where direct interaction with the community is intensive. This study aims to analyze the implementation of work ethics among employees of the Ciwaruga Village Office, West Bandung Regency, and to identify the supporting and inhibiting factors that affect its application in public service delivery. This research employs a qualitative descriptive approach using in-depth interviews, observation, and documentation. The informants consist of six village employees and three residents as service recipients. The findings indicate that work ethics have been applied relatively well, as reflected in employees' discipline, responsibility, ethical communication, and professional appearance. Digital attendance systems, exemplary leadership, and the availability of standard operating procedures support the formation of a positive work culture. However, emotional instability, overly informal work culture, and employees' health conditions were identified as challenges that affect ethical consistency. Overall, the implementation of work ethics positively contributes to service quality, public trust, and the institutional image of village governance. This study recommends strengthening ethical training and optimizing digital service systems to enhance the professionalism of village apparatus.*

Keywords: *Accountability; Communication; Discipline; Public Service; Work Ethic.*

Abstrak. Etika kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan profesional, terutama pada tingkat pemerintahan desa yang memiliki intensitas interaksi langsung dengan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etika kerja pada pegawai Kantor Desa Ciwaruga, Kabupaten Bandung Barat, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya dalam proses pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari enam pegawai desa dan tiga warga sebagai penerima layanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika kerja pada pegawai sudah berjalan cukup baik dan tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi etis, dan penampilan profesional. Sistem absensi digital, kepemimpinan yang memberi teladan, serta keberadaan SOP menjadi faktor pendukung terbentuknya budaya kerja yang positif. Namun, terdapat beberapa hambatan seperti ketidakstabilan emosi, budaya kerja yang terlalu informal, dan kondisi kesehatan pegawai yang memengaruhi konsistensi etika kerja. Secara keseluruhan, penerapan etika kerja memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan, kepercayaan masyarakat, dan citra institusi publik di tingkat desa. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pembinaan etika dan optimalisasi sistem pelayanan digital untuk meningkatkan profesionalisme aparatur desa.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Disiplin; Etika Kerja; Komunikasi; Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Pemerintah desa memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran administrasi dan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat. Dalam konteks ini, perilaku pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan efektifitas penyelenggaraan pelayanan, karena nilai-nilai seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, serta profesionalisme merupakan bagian dari etika kerja yang harus dipegang oleh setiap aparatur desa. Etika kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menyangkut kesadaran moral dan komitmen untuk

memberikan pelayanan terbaik. Kondisi ini menunjukkan bahwa etika kerja memiliki kontribusi langsung terhadap citra, akuntabilitas, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan desa.

Kajian mengenai etika kerja menunjukkan bahwa etika berperan dalam membentuk budaya organisasi dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Salamah, Herdiantri, Mustafa, Hafiza, & Kokmala (2025) serta Yulyanti & Saadatirrohmi (2023) menegaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Alwi & Hermiati (2024) menemukan bahwa etika kerja berkorelasi positif dengan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguatan budaya organisasi. Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan etika kerja sering menghadapi kendala berupa inkonsistensi disiplin, lemahnya internalisasi nilai etis, dan kurang optimalnya komunikasi dalam pelayanan (Manda, 2020; Safitri et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun etika kerja diakui penting, implementasinya tidak selalu berjalan ideal.

Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji etika kerja pada lingkungan pemerintahan desa masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada organisasi besar atau institusi publik berskala luas, sehingga belum menggambarkan dinamika unik yang muncul pada kantor desa, seperti budaya kerja yang lebih informal, keterbatasan sumber daya, kedekatan sosial antara pegawai dan masyarakat, serta tingginya intensitas interaksi langsung dalam pelayanan. Keterbatasan penelitian ini membuka ruang kebaruan bagi studi yang mendalami penerapan etika kerja dalam lingkungan pemerintahan desa. Penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara mendalam bagaimana etika kerja dipraktikkan oleh pegawai Kantor Desa Ciwaruga, serta bagaimana masyarakat sebagai penerima layanan menilai perilaku etis tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan pemerintahan desa untuk meningkatkan profesionalisme aparatur, memperkuat kualitas pelayanan publik, serta membangun budaya kerja yang modern dan akuntabel. Etika kerja menjadi fondasi penting dalam menghadapi tekanan pelayanan, dinamika emosional pegawai, serta tuntutan masyarakat akan pelayanan yang cepat, jelas, dan bermutu. Tanpa internalisasi etika kerja yang kuat, pelayanan publik berpotensi berjalan tidak konsisten dan menurunkan kredibilitas institusi desa.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etika kerja pada pegawai Kantor Desa Ciwaruga serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi implementasinya. Selain itu, penelitian ini bertujuan

memberikan rekomendasi untuk memperkuat profesionalisme dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

2. KAJIAN TEORITIS

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Etika kerja mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, profesionalisme, komunikasi yang sopan, serta kemampuan menjaga perilaku sesuai standar organisasi. Menurut Grabowski, Chudzicka-Czupala, & Stapor (2021), etika kerja dipandang sebagai seperangkat nilai yang memposisikan kerja sebagai kewajiban moral, mencerminkan pentingnya kerja keras, ketekunan, dan sikap memandang kemalasan sebagai sesuatu yang negatif. Selain itu, Sakr et al. (2022) mendefinisikan etika kerja sebagai sikap dan perilaku profesional yang mencakup tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, serta komitmen untuk menjaga kualitas kerja dan perilaku etis di lingkungan organisasi. Menurut Manda (2020), etika kerja merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan dan efektivitas kerja pegawai karena berkaitan langsung dengan sikap, komitmen, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Selaras dengan hal tersebut, etika kerja merupakan serangkaian nilai dan norma yang mengatur perilaku bekerja sebagai alat kontrol dan pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Sahadi, Taufiq, & Fardi, 2021). Dalam konteks administrasi publik, etika kerja menjadi indikator penting untuk mengukur kualitas layanan dan kredibilitas instansi pemerintah.

Kedisiplinan merupakan komponen utama dalam etika kerja yang ditandai dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, prosedur, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Sikap disiplin yang konsisten mencerminkan tanggung jawab moral pegawai dalam menjalankan fungsinya. Yulyanti & Saadatirrohmi (2023) menjelaskan bahwa kedisiplinan yang dibangun atas dasar kesadaran diri, bukan sekadar tekanan aturan, terbukti mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan. Temuan penelitian Purnomo, Pono, & Reni (2023) juga menegaskan bahwa etika kerja yang baik meningkatkan kedisiplinan dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi pemerintah daerah yang menuntut akuntabilitas pelayanan publik.

Aspek komunikasi juga memiliki peran penting dalam penerapan etika kerja. Komunikasi yang baik mencakup penggunaan bahasa yang sopan, sikap ramah, empati, dan kemampuan memberikan informasi secara jelas. Menurut Purwati, Rini, Ummasyroh, & Oktanisa (2022), komunikasi etis dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan kenyamanan interaksi, serta memperkuat hubungan antara pegawai dan masyarakat sebagai

pengguna layanan. Komunikasi yang kurang efektif, sebaliknya, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi persepsi profesionalisme pegawai.

Selain disiplin dan komunikasi, profesionalisme menjadi indikator lainnya dari etika kerja. Profesionalisme terlihat melalui penampilan rapi, sikap sopan, kemampuan menjaga etika organisasi, serta konsistensi dalam menjalankan tupoksi. Penampilan profesional bukan sekadar formalitas, tetapi mencerminkan citra dan integritas pegawai sebagai pelayan publik (Purwati et al., 2022). Dalam konteks ini, etika kerja juga diukur melalui kemampuan menjaga perilaku dan akuntabilitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Sahadi et al., 2021). Dalam konteks pemerintahan daerah, standar penampilan profesional bahkan diatur secara regulatif untuk menjaga identitas dan kredibilitas aparatur, seperti yang tercantum dalam Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 27 Tahun 2023 (Barat, 2023).

Dari perspektif organisasi, etika kerja merupakan pilar yang membentuk budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Salamah et al. (2025) menegaskan bahwa etika kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan pegawai serta dapat memperkuat budaya organisasi. Hal serupa juga dijelaskan oleh Alwi & Hermiati (2024) yang menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguatan budaya organisasi. Demikian pula Faurina & Sumarti (2022) membuktikan bahwa etika kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui pengaruhnya terhadap perilaku kerja yang proaktif dan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, lemahnya internalisasi etika kerja dapat menyebabkan berbagai masalah administrasi, seperti rendahnya kualitas pelayanan, kurangnya akuntabilitas, dan munculnya perilaku menyimpang.

Namun, penerapan etika kerja tidak terlepas dari berbagai hambatan. Safitri et al. (2024) menunjukkan bahwa inkonsistensi disiplin, lemahnya pengawasan internal, serta budaya kerja yang terlalu informal sering menjadi kendala dalam implementasi etika organisasi. Pendapat ini sejalan dengan analisis Hasanah (2019) yang menyebutkan bahwa hambatan etika dipengaruhi baik oleh faktor internal pegawai seperti kebiasaan, emosi, dan kondisi psikologis maupun oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tekanan pelayanan, dan kurangnya ketegasan aturan. Sementara itu, Jia, Huang, Du, & Yang (2025) menekankan pentingnya komitmen profesi dalam menjaga stabilitas perilaku etis, terutama dalam kondisi kerja yang menuntut ketahanan emosional dan konsistensi moral.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, etika kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Pegawai dengan etika kerja yang baik cenderung lebih disiplin, komunikatif, bertanggung jawab, serta memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, penelitian ini berlandaskan pada

pemahaman bahwa etika kerja perlu diinternalisasi dan diterapkan secara konsisten oleh pegawai desa untuk memperkuat akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik. Secara implisit, penelitian ini mengarah pada dugaan bahwa semakin baik penerapan etika kerja pegawai, semakin tinggi pula mutu pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah desa.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus untuk memahami fenomena penerapan etika kerja secara mendalam berdasarkan pengalaman, pandangan, dan interaksi para informan di lingkungan Kantor Desa Ciwaruga. Metode kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna di balik perilaku kerja pegawai serta persepsi masyarakat sebagai penerima layanan secara komprehensif.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Ciwaruga, Kabupaten Bandung Barat. Lokasi ini dipilih secara purposif berdasarkan pertimbangan bahwa desa tersebut memiliki intensitas pelayanan publik yang tinggi sehingga memungkinkan ditemukannya variasi praktik etika kerja dalam aktivitas keseharian pegawai.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan subjek berdasarkan kriteria relevansi dengan fokus penelitian. Informan terdiri dari enam orang pegawai Kantor Desa Ciwaruga yang terdiri kepala desa dan 5 perangkat desa serta tiga orang warga Desa Ciwaruga yang pernah menerima layanan langsung dari kantor desa. Kriteria pemilihan informan meliputi pengalaman bekerja atau menerima pelayanan, keterlibatan dalam aktivitas administratif, dan kemampuan menjelaskan situasi terkait penerapan etika kerja.

Data penelitian diperoleh melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan aspek-aspek etika kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, kesopanan, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap aturan kerja. Observasi dilakukan untuk melihat langsung perilaku kerja pegawai selama proses pelayanan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa profil desa, struktur organisasi, dan aturan terkait etika kerja atau tata tertib pegawai.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri, yang berperan sebagai perencana, pengumpul data, penganalisis, dan pelapor hasil penelitian. Untuk mendukung akurasi dan

konsistensi data, peneliti menggunakan pedoman wawancara, catatan lapangan, serta alat perekam suara selama proses pengumpulan data, dengan tetap memperhatikan etika penelitian.

Analisis data dilakukan melalui teknik analisis interaktif yang mencakup tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data hasil wawancara dan observasi agar sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi yang sistematis sehingga hubungan antar-temuan dapat terlihat dengan jelas. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan melalui interpretasi terhadap pola, makna, dan temuan utama yang muncul dari data lapangan. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data dari pegawai dan warga serta mengonfirmasi temuan melalui observasi dan dokumentasi.

Metode ini dipilih untuk memberikan gambaran yang utuh dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai penerapan etika kerja dalam lingkungan Kantor Desa Ciwaruga.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam perangkat desa, yaitu Kepala Desa, Kepala Dusun 3 dan 4, Kaur Tata Usaha dan Umum, Kasi Kesejahteraan, dan Kasi Pemerintahan, serta tiga warga pengguna layanan, penerapan etika kerja di Kantor Desa Ciwaruga dapat dikatakan cukup baik dan telah menjadi bagian dari budaya organisasi, meskipun konsistensinya masih beragam. Etika kerja tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi etis, dan penampilan profesional pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Temuan lapangan menunjukkan bahwa etika kerja tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan administrasi, tetapi juga sebagai komitmen pelayanan, kesadaran moral, dan kepercayaan terhadap tanggung jawab pekerjaan (Jia et al., 2025).

Mayoritas pegawai hadir tepat waktu dan melakukan absensi digital melalui pemindaian wajah atau KTP. Sistem ini memperkuat akuntabilitas dan mencegah manipulasi absensi. Meskipun masih ditemukan keterlambatan karena urusan keluarga dan kesehatan, pegawai tetap menunjukkan tanggung jawab dengan mengganti waktu pelayanan dan menyelesaikan pekerjaan hingga sore hari. Hal ini mencerminkan kedisiplinan yang bersumber dari kesadaran moral dan rasa tanggung jawab, bukan hanya kepatuhan pada aturan formal (Yulyanti & Saadatirrohmi, 2023). Menurut Jia et al. (2025), komitmen profesi berfungsi sebagai penyangga bagi pegawai dalam menghadapi tekanan kerja sehingga tetap mampu menjaga stabilitas perilaku profesional, termasuk dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.

Dari wawancara warga terlihat bahwa kedisiplinan pegawai berdampak langsung pada kualitas pelayanan. Warga menilai bahwa pelayanan lebih efektif saat pegawai hadir tepat waktu dan fokus pada tugas. Namun, ketika pegawai kurang sigap atau terlambat, pelayanan cenderung lambat dan menimbulkan antrean. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berkaitan erat dengan kualitas pelayanan dan kredibilitas institusi publik.

Pada aspek komunikasi, para pegawai mengakui pentingnya penggunaan bahasa yang sopan, memberi salam, bersikap ramah, serta menunjukkan empati terhadap keluhan warga. Mereka juga bersedia membantu warga yang membutuhkan layanan di luar jam operasional, terutama untuk keperluan mendesak. Warga menilai bahwa pegawai cukup responsif dan berusaha memberikan pelayanan dengan kesabaran, terutama saat menjelaskan prosedur yang dianggap rumit. Namun, beberapa warga juga mengeluhkan masih adanya pegawai yang terlalu sering mengobrol saat jam pelayanan dan memberikan penjelasan yang kurang jelas. Kondisi ini menggambarkan perlunya penguatan etika komunikasi serta pengendalian interaksi informal dalam lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh (Purwati et al., 2022).

Temuan tersebut berkesesuaian dengan pandangan Jia et al. (2025) yang menegaskan bahwa komitmen profesi berfungsi sebagai penyangga bagi pegawai dalam menghadapi tekanan kerja sehingga mereka tetap mampu menjaga stabilitas perilaku profesional, termasuk dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Perspektif ini diperkuat oleh Chaniago (2025), yang menekankan bahwa etika kantor mencakup kemampuan pegawai dalam menjaga kesopanan, menggunakan bahasa yang baik dan jelas, menatap lawan bicara, menunjukkan empati, serta menghindari percakapan yang tidak relevan selama jam kerja. Selain itu, pengendalian emosi dan sikap ramah menjadi unsur penting dalam menciptakan interaksi pelayanan yang profesional dan harmonis, sehingga kualitas komunikasi antara pegawai dan warga dapat dipertahankan secara konsisten.

Untuk memberikan gambaran lebih sistematis, berikut ringkasan penerapan etika kerja berdasarkan temuan lapangan.

Tabel 1. Ringkasan Penerapan Etika Kerja di Kantor Desa Ciwaruga.

Aspek Kerja	Etika	Temuan Lapangan	Dampak terhadap Pelayanan
Kedisiplinan		Absensi digital; sebagian besar tepat waktu; keterlambatan diganti dengan tanggung jawab kerja.	Pelayanan lebih teratur; menurun saat pegawai tidak sigap.
Komunikasi		Santun, ramah, fleksibel; namun kadang kurang jelas dan ada obrolan saat jam kerja.	Warga terbantu, tetapi sebagian bingung/kurang puas.
Tanggung Jawab		Tupoksi dijalankan; melayani di luar jam kerja bila mendesak.	Akuntabilitas dan kepercayaan publik meningkat.
Penampilan		Seragam sesuai aturan, rapi dan sopan.	Citra profesional meningkat.
Faktor Pendukung		Kepemimpinan, SOP, fasilitas kantor, absensi digital.	Citra profesional meningkat.
Hambatan		Tekanan emosional, budaya terlalu akrab, kondisi kesehatan.	Budaya kerja positif terbentuk.
			Konsistensi etika dan profesionalisme belum stabil.

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Aspek pengendalian emosi menjadi salah satu temuan penting dari penelitian ini. Beberapa pegawai mengakui bahwa tekanan pekerjaan, volume pelayanan yang tinggi, dan karakter warga yang beragam sering kali memengaruhi stabilitas emosi saat bekerja. Kaur Tata Usaha menyatakan bahwa pegawai harus menghadapi warga yang tidak memahami prosedur administratif dan membutuhkan penjelasan berulang kali, sehingga pegawai dituntut untuk tetap sabar dan profesional. Kasi Pemerintahan bahkan mengaku pernah mengalami ketegangan dan bersikap temperamental dalam rapat, tetapi menyadari pentingnya mengendalikan emosi dan memperbaikinya dengan meminta maaf. Sesuai dengan pendapat Yulyanti & Saadatirrohmi (2023), etika kerja tidak dapat dilepaskan dari kemampuan mengelola emosi, stabilitas psikologis, dan kesediaan untuk menjaga keharmonisan lingkungan kerja.

Penampilan profesional juga menjadi bagian dari penerapan etika kerja yang paling konsisten di Kantor Desa Ciwaruga. Pegawai mematuhi aturan pakaian dinas seperti seragam putih-khaki, batik, pakaian adat Sunda, atau pakaian formal lainnya sesuai jadwal yang telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bandung Barat. Kepala Desa menegaskan bahwa penampilan rapi dan sopan merupakan bagian dari etika organisasi yang memengaruhi citra dan kepercayaan masyarakat. Hal ini diperkuat oleh pandangan (Purwati et al., 2022) bahwa penampilan profesional bukan hanya formalitas, tetapi menjadi simbol integritas dan keandalan pelayanan publik. Selain itu, ketentuan penggunaan pakaian dinas yang telah distandardisasi

dalam (Barat, 2023) menunjukkan bahwa pemerintah daerah secara regulatif menegaskan pentingnya keseragaman, disiplin, dan identitas ASN sebagai bagian dari etika kerja yang harus dijalankan dalam pelayanan publik. Dengan demikian, penerapan penampilan profesional di Kantor Desa Ciwaruga sejalan dengan regulasi dan prinsip etika kerja yang menekankan pentingnya citra, keteraturan, dan akuntabilitas aparatur.

Faktor pendukung penerapan etika kerja antara lain kepemimpinan yang memberi teladan, pembagian tupoksi yang jelas, penggunaan absensi digital, serta fasilitas kantor yang cukup memadai. Keberadaan SOP pelayanan dan desain ruang pelayanan juga membantu pegawai dalam memberikan pelayanan yang tertib dan terarah. Temuan ini sejalan dengan Safitri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pedoman perilaku yang jelas, pengawasan internal yang kuat, serta konsistensi kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan penerapan budaya etika di suatu organisasi. Namun hambatan tetap muncul dari budaya kerja yang terlalu akrab sehingga batas profesional kabur, tekanan pekerjaan saat pelayanan ramai, dan kondisi kesehatan pegawai. Gambaran hambatan tersebut sejalan dengan penjelasan Hasanah (2019) yang menegaskan bahwa kesulitan penerapan etika sering bersumber dari faktor internal seperti kebiasaan kerja dan kondisi pribadi pegawai, serta faktor eksternal seperti lemahnya pengawasan dan lingkungan kerja yang memberi peluang terjadinya penyimpangan etika. Sebagaimana dijelaskan oleh Jia et al. (2025), komitmen profesi sangat penting untuk memperkuat karakter kerja, stabilitas emosional, serta kemampuan bertahan dari tekanan dan ketidakpastian pelayanan publik.

Secara keseluruhan, penerapan etika kerja di Kantor Desa Ciwaruga berdampak positif terhadap akuntabilitas, profesionalisme, dan kepercayaan masyarakat. Dengan penguatan pembinaan etika, peningkatan kemampuan komunikasi publik, serta pengelolaan budaya informal secara lebih terarah, Kantor Desa Ciwaruga berpotensi menjadi model institusi pelayanan publik yang humanis, akuntabel, dan profesional sesuai tuntutan birokrasi modern (Jia et al., 2025; Purwati et al., 2022; Yulyanti & Saadatirrohmi, 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan etika kerja pada pegawai Kantor Desa Ciwaruga telah berjalan cukup baik dan menjadi bagian dari budaya organisasi, terutama dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi etis, dan penampilan profesional. Kedisiplinan pegawai yang didukung sistem absensi digital mencerminkan komitmen dan kesadaran moral untuk menjalankan tugas, bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan formal. Komunikasi etis yang diterapkan melalui sikap santun, empati, dan respon yang cukup sigap

terhadap keluhan masyarakat turut memperkuat persepsi positif warga terhadap kualitas pelayanan publik. Penampilan profesional juga menjadi indikator etika yang paling konsisten diterapkan dan berkontribusi pada peningkatan citra serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi desa. Selain itu, faktor pendukung seperti kepemimpinan yang memberi teladan, SOP pelayanan, dan fasilitas kerja yang memadai turut membentuk budaya kerja yang akuntabel dan berorientasi pelayanan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan etika kerja belum sepenuhnya konsisten karena masih dipengaruhi oleh faktor emosional, budaya kerja yang terlalu informal, dan kondisi kesehatan pegawai. Hambatan tersebut menandakan perlunya penguatan komitmen profesi, pengendalian emosi, dan upaya membangun lingkungan kerja yang lebih profesional dan kondusif.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Kantor Desa Ciwaruga memperkuat pembinaan etika kerja melalui pelatihan komunikasi publik, pengendalian emosi, dan penerapan kode etik secara lebih konsisten. Supervisi rutin, pemberian apresiasi dan sanksi yang jelas, serta pembatasan interaksi informal saat jam kerja diperlukan untuk menjaga profesionalisme tanpa mengabaikan kedekatan sosial dengan masyarakat. Penggunaan teknologi pelayanan digital juga perlu ditingkatkan untuk mendukung akuntabilitas dan efisiensi. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas lokasi dan metode agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Alwi, F. H., & Hermiati, N. F. (2024). The influence of work ethics and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7812–7824. Retrieved from <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Barat, B. B. (2023). *Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 27 Tahun 2023 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat* (Vol. 2023).
- Chaniago, H. (2025). *Manajemen Kantor Kontemporer*. Akbar Limas Perkasa, CV.
- Faurina, R. D., & Sumarti, S. (2022). Pengaruh kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi UD. Nora Collection di Surabaya. *Innovative Technologica: Methodical Research*, 1(2), 1–14.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PLoS ONE*, 16(7), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Hasanah, D. I. (2019). Moral dan etika birokrasi dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 48–58.
- Jia, X., Huang, B., Du, Y., & Yang, W. (2025). Navigating career transition: Work ethic and

- occupational commitment of seafaring officers amid dual occupational anxieties. *Maritime Policy and Management*. <https://doi.org/10.1080/03088839.2025.2574680>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Purnomo, D., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampak pada kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serelia di Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 210–221.
- Purwati, R., Ummasyroh, & Oktanisa, S. (2022). Pelatihan etika organisasi, etika kantor dan telepon, etika busana dan etika pergaulan bagi ormawa Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 126–137. Retrieved from <https://ojs.politeknikdarussalam.ac.id/index.php/jpkm>
- Safitri, W., Putri, W. A., Melani, V. F. A., Sinurat, Y. A., Hanoselina, Y., & Helmi, R. F. (2024). Analisis budaya etika yang terdapat pada karyawan Bank Nagari Kota Padang. *Jurnal Publik*, 18(02), 129–141. <https://doi.org/10.52434/jp.v18i02.425>
- Sahadi, T., O. H., & Fardi, I. (2021). Peranan etika dalam lingkungan kerja. *Jurnal Moderat*, 7(2), 225–234.
- Sakr, F., Haddad, C., Zeenny, R. M., Sacre, H., Akel, M., Iskandar, K., ... Salameh, P. (2022). Work ethics and ethical attitudes among healthcare professionals: The role of leadership skills in determining ethics construct and professional behaviors. *Healthcare*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/healthcare10081399>
- Salamah, N. P., Herdiantri, N., Mustafa, M., Hafiza, B., & Kokmala, I. F. S. (2025). Literature review: Pengaruh etika kerja terhadap keterlibatan dan kepuasan karyawan. *Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*, 5, 352–364. Retrieved from <https://senmabis.nusaputra.ac.id/>
- Yulyanti, & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63–74. Retrieved from <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jps/index>