

DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA PANYIARAN KECAMATAN CIKALONG KABUPATEN TASIKMALAYA

Maghfira Bayunasty

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail: maghfirabayunasty@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi belum optimalnya Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer yaitu 7 orang informan dengan menggunakan purposive sampling dan data sekunder yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian diketahui bahwa 2 dimensi yang terdiri dari 6 indikator, ada 1 indikator dapat dikatakan cukup optimal, namun 5 indikator lainnya dapat dikatakan belum optimal. Hal tersebut dikarenakan dalam pelaksanaannya terdapat hambatan-hambatan, diantaranya yaitu kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan; kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, kurangnya pendisiplinan oleh Kepala Desa; dan kurangnya pelatihan dan pengembangan karir para pegawai. Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu memberikan teguran, melakukan pengarahan terlebih dahulu terkait tugas yang diberikan, melakukan tindakan pendisiplinan, dan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan karir bagi para pegawai agar tujuan dari disiplin kerja ini dapat terlaksana dengan baik.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Desa Panyiaran.*

PENDAHULUAN

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena

itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena

banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kondisi disiplin kerja perangkat Desa pada saat ini masih rendah, terdapat sebagian perangkat Desa yang kurang mematuhi peraturan yang dikeluarkan sehingga hal tersebut berdampak pada kurangnya kinerja para pegawai dan berdampak juga terhadap kepuasan kerja pegawai yang lain, dan untuk menciptakan disiplin kerja diperlukan adanya rasa pengertian antara Kepala Desa sebagai pemimpin dan perangkat Desa sebagai bawahan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik diantara keduanya. Kedisiplinan diharapkan timbul dari diri masing-

masing perangkat Desa agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan berjalan dengan semestinya. Dengan demikian Kepala Desa diharapkan dapat mendisiplinkan perangkat Desa agar sesuai dengan kaidah-kaidah serta tingkah laku dasar perangkat Desa guna terwujudnya disiplin kerja di Desa Panyiaran. Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja, diharapkan para perangkat Desa mampu mematuhi serta mentaati setiap aturan-aturan yang berlaku di Desa Panyiaran sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan yang direncanakan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal maka diperlukan pegawai yang jujur, adil, setia, taat, bertanggung jawab, berkualitas tinggi serta hormat kepada ketentuan-ketentuan atau peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai di Desa Panyiaran, hal tersebut bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai di Desa Panyiaran mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya terlihat bahwa disiplin kerja pegawai

belum optimal. Hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Dalam hal berpakaian seragam masih ada sebagian pegawai yang tidak menggunakan pakaian seragam, seperti masih ada yang menggunakan kaos dan memakai sandal ke kantor.
2. Tidak disiplin dengan jam kerja, seperti masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Masuk kerja pada pukul 07:00 dan pulang kerja pada pukul 14:00.
3. Pelaporan hasil kerja yang tidak tepat waktu (melampaui) dari waktu yang ditentukan. Contoh terkait penyusunan RKPD (Rencana Kerja Pemerintah Desa) Desa Panyiaran pada tahun 2022, pegawai tersebut diberikan waktu selama satu minggu untuk penyusunannya namun laporan penyusunan tersebut baru diserahkan tiga minggu kemudian dari waktu yang diberikan.
4. Penggunaan waktu kerja tidak digunakan dengan baik, seperti mengobrol di waktu jam kerja serta memainkan handphone.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut. Pengertian disiplin kerja menurut

pendapat para ahli adalah sebagai berikut :

Hasibuan (Sinambela, 2016:335), mengatakan bahwa ‘Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.’ Menurut Afandi (2021:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Dalam bagian lain Afandi (2021:22) juga memberikan pengertian disiplin kerja sebagai berikut : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”

Menurut Sinambela (2016:335), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:12-13) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.”

Simamora (Sinambela, 2016:339) mengatakan bahwa ‘Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.’

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap moral dan reputasi.

3. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:13-15) “Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai.” Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja,

dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin menurut Afandi (2021:13-15) antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan

disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu terasa berat karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Disiplin yang baik juga akan berdampak terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, perangkat Desa sebagai pemberi pelayanan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik atau bermutu merupakan

salah satu alat untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Dengan menjadikan pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat menjadi semakin penting untuk dilaksanakan.

Menurut Gronroos (Daryanto, 2014:135) ‘Pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberian pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan.’

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dilakukan dengan sangat baik atau sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku disuatu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan tersebut. Hal tersebut bertujuan agar masyarakat merasa puas terhadap setiap pelayanan yang diberikan kepadanya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mukarom (2018:149) “Tujuan pelayanan prima adalah memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat serta memberikan fokus pelayanan kepada masyarakat.

4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:15) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Handoko (2012:209) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

METODE

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, karena peneliti ingin menguraikan data yang ada dan situasi yang telah terjadi dan proses

pemecahan masalah pada masa sekarang. Maka peneliti mencari informasi mengenai permasalahan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya terhitung dari Bulan September 2021 sampai Bulan Maret 2022. Untuk memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini akan dilakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada 7 orang informan diantaranya Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya, Sekretaris Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya, dan 5 orang Perangkat Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terkait dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya, menggunakan teori menurut Afandi (2021:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian.

1. Dimensi Ketaatan Waktu

Disiplin terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Menegakkan disiplin terhadap waktu sangat penting bagi perusahaan. Adanya sikap disiplin terhadap waktu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin terhadap waktu mampu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dimensi ketaatan waktu yang dilakukan di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya mengenai Disiplin Kerja Pegawai dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai dapat dikatakan masih belum optimal, dikarenakan dalam pelaksanaannya masih mengalami hambatan yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap para pegawai sehingga pegawai kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelayanan yang diberikan kurang

sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan seperti kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu melakukan kegiatan untuk pelatihan dan pengembangan karir bagi para pegawai termasuk kepada pegawai yang masih baru bergabung sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tindakan pendisiplinan perlu dilakukan kepada setiap perangkat Desa hal tersebut bertujuan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik serta dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Simamora (Sinambela, 2016:339) mengatakan bahwa ‘Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.’

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan dilakukannya pendekatan disiplin mampu memberikan teguran kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran, namun dalam hal memberikan hukuman tersebut pun tidak sampai membuat pegawai merasa tertekan yang nantinya malah membuat pegawai tersebut semakin malas untuk datang ke kantor. Sangat perlu memberikan teguran terkait disiplin kerja karena

dengan diterapkannya pendisiplinan dalam diri pribadi yang diawali dari hal-hal kecil itu akan sangat berdampak besar terhadap kemajuan Desa tersebut serta mampu mengubah pandangan masyarakat terhadap para perangkat Desa.

2. Dimensi Tanggungjawab Kerja

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dimensi tanggung jawab kerja yang dilakukan di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya mengenai Disiplin Kerja Pegawai, dapat diketahui terkait pelaksanaannya dapat dikatakan masih belum optimal, dikarenakan dalam pelaksanaannya masih mengalami hambatan yaitu kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja dengan tepat waktu dan memakai pakaian sesuai aturan yang telah ditetapkan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut

yaitu dengan memberikan teguran awal dengan cara dibicarakan terlebih dahulu, jika besoknya masih tetap seperti itu dilakukan dengan diberikan sanksi yang sesuai dengan ketetapan yang telah disetujui sebelumnya.

Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyoginya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga tidak ada kendala dalam pelaksanaan kedepannya. Dampak lain dari disiplin kerja yang buruk juga mempengaruhi terhadap pencapaian target kerja para pegawai, yang seharusnya ada peningkatan dari tahun ke tahun justru malah terdapat penurunan yang disebabkan oleh kesalahan para pegawai itu sendiri. Menurut Afandi (2021:15) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam menjalankan

disiplin kerja yang baik harus mengikuti prosedur-prosedur terlebih dahulu agar tidak adanya kesalahan dalam pendisiplinan sehingga akibat dari kesalahan tersebut dapat merugikan berbagai pihak termasuk diri sendiri, jadi harus dipersiapkan dan di diskusikan sebaik mungkin termasuk sanksi yang akan diberikan terhadap para perangkat Desa yang tidak bertanggung jawab terkait peraturan kerja agar nantinya semua pihak dapat menerima keputusan tersebut karena sudah dilakukanya diskusi terlebih dahulu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya belum berjalan dengan optimal, sebagaimana teori yang diukur 2 dimensi yaitu dimensi ketaatan waktu dan dimensi tanggungjawab kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa indikator masalah dalam pelaksanaan disiplin kerja, diantaranya yaitu dalam hal berpakaian seragam masih ada sebagian pegawai yang tidak menggunakan pakaian seragam, seperti masih ada yang menggunakan kaos dan memakai sandal ke kantor, tidak disiplin dengan jam kerja, seperti masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, kemudian pelaporan hasil kerja yang tidak tepat waktu (melampaui) dari waktu yang ditentukan dan juga penggunaan waktu kerja tidak

digunakan dengan baik, seperti mengobrol di waktu jam kerja serta memainkan handphone.

Terdapat hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya yaitu masih adanya sebagian pegawai yang tidak mematuhi tata tertib atau peraturan yang sudah diberlakukan, sehingga dari tindakan tersebut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai yang lainnya dikarenakan terjadinya penumpukan tugas dibebberapa rekan kerjanya, kurangnya pelatihan dan pengembangan karir para perangkat Desa sehingga ada beberapa perangkat Desa yang tidak mampu mencapai target kerja yang sudah di tetapkan, masih adanya sebagian perangkat Desa yang menyepelkan tugas yang diberikan, dan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja sehingga hal tersebut mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan kepada masyarakat karena kurangnya kesadaran dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya yaitu dengan memberikan sanksi atau teguran kepada para perangkat Desa yang melanggar setiap peraturan, kemudian upaya yang kedua melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan karir para Perangkat

Desa terutama bagi pegawai yang baru sehingga mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan mampu melampaui target yang sudah ditetapkan, selanjutnya memberikan pengarahan kepada perangkat Desa untuk selalu respon terhadap setiap tugas yang diberikan termasuk tugas yang sifatnya mendesak serta harus selalu siap dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, upaya yang terakhir yaitu melakukan beberapa kegiatan yang melibatkan seluruh perangkat Desa sehingga hasil dari kegiatan tersebut mampu memberikan perubahan terhadap kerjasama antar para perangkat Desa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*.

Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Daryanto. Setyabudi, Ismanto. 2014. *Konsumen Dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM

Mukarom, Zaenal. Laksana, Muhibudin Wijaya. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : CV PUSTAKA SETIA

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.