

DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA HANDAPHERANG KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS

Abdullah Izzat Al Jundi

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : abdullah@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang penelitian adalah masih adanya Perangkat Desa yang datang terlambat masuk kantor, yakni tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, Masih terdapat Perangkat Desa yang tidak menggunakan waktu jam kerja dengan semestinya dan laporan pelaksanaan pekerjaan terkadang melampaui dari waktu yang sudah ditentukan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?. 2) bagaimana hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?. 3) Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi informan sebanyak 7 rang. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi dan wawancara). Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara umum dilaksanakan dengan kurang optimal. 2) Hambatan-hambatan yang timbul yaitu kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan teguran, peringatan dan sanksi, rendahnya sikap dan kesadaran perangkat desa, kurangnya pemberian arahan dan bimbingan, kebiasaan perangkat desa dilingkungannya, rendahnya kemampuan sumber daya manusia, sikap individualistis, kurangnya sikap kebersamaan diantara sesama perangkat desa serta kurangnya kesediaan dan kesungguhan perangkat desa. 3) Upaya-upaya yang telah dilakukan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan pada seluruh perangkat desa, meminta dan mengajak perangkat desa untuk bersedia mengikuti aturan waktu kerja dan mempertegas penegakan disiplin dengan memberikan teguran, peringatan dan sanksi, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengiutsertakan perangkat desa dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan bimtek,

diberikannya pengarahan dan bimbingan pada perangkat desa dan mengajak kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Perangkat Desa.*

PENDAHULUAN

Perangkat Desa merupakan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam Pemerintahan Desa yang dapat berpengaruh terhadap berjalannya roda Pemerintahan di Desa. Maka dari itu Perangkat Desa sebagai faktor penggerak dalam organisasi Pemerintah Desa dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya didukung dengan disiplin yang tinggi. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Seperti yang dikemukakan oleh Tohardi (2002:88) yang menyatakan bahwa:

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat

kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk membentuk sosok perangkat desa yang profesional, bermoral dan bermental baik, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik maka diperlukan berbagai macam upaya strategis diantaranya melalui penegakan disiplin. Disiplin pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku yang taat serta patuh pada peraturan maupun ketentuan yang berlaku. Bagi perangkat desa, disiplin sangat penting karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak akan dapat terwujud dengan baik tanpa dilandasi kedisiplinan yang tinggi. Dengan kata lain disiplin dapat berfungsi sebagai pedoman atau pengarah bagi perangkat desa dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja perangkat desa. Perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang perangkat desa yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada

dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kondisi disiplin kerja Perangkat Desa pada saat ini masih rendah, dan untuk menciptakan disiplin kerja diperlukan adanya rasa pengertian antara Kepala Desa sebagai pemimpin dan Perangkat Desa sebagai bawahan sehingga akan tercipta kerjasama yang baik antar keduanya. Kedisiplinan diharapkan dapat timbul dari kesadaran masing-masing Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan terlihat bahwa disiplin kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis masih belum optimal. Hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih adanya Perangkat Desa yang datang terlambat masuk kantor, yakni tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Padahal dalam hal ini jarak antara rumah Perangkat Desa dengan Kantor Kepala Desa cukup dekat. Seharusnya para Perangkat Desa sudah berada di kantor jam 08:00 WIB tapi ternyata baru datang jam 8.30 WIB sehingga beberapa Perangkat Desa tidak mengikuti apel pagi. Selanjutnya dalam hal pulang kerja terkadang pulang

lebih awal dari jam yang sudah ditentukan yaitu seharusnya pulang kerja jam 16:00 WIB.

2. Masih terdapat Perangkat Desa yang tidak menggunakan waktu jam kerja dengan semestinya, terlihat Perangkat Desa meninggalkan ruangan pada jam kerja, tanpa adanya alasan yang jelas sehingga masyarakat yang ingin melaksanakan pelayanan harus menunggu
3. Laporan pelaksanaan pekerjaan terkadang melampaui dari waktu yang sudah ditentukan. Contoh laporan hasil kerja yang seharusnya dilaporkan besok hari tetapi baru dapat dilaporkan 3 hari kemudian.

Berdasarkan latar belakang di atas dan agar masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini lebih jelas dan terarah maka dibuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?.
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?.
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang

Kecamatan Cijeungjing
Kabupaten Ciamis?.

dan wewenang yang diberikan kepadanya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) bahwa:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Selanjutnya Siswanto (2010:291), menyatakan bahwa :

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas

Berdasarkan uraian definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh organisasi, dengan maksud agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

2. Pengertian Perangkat Desa

Perangkat Desa adalah bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari Sekretaris Desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan Kepala Desa. Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan/Kepala Seksi dan unsur kewilayahan/Kepala Dusun yang ada di Kantor Kepala Desa. Hal ini juga diatur dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Desa.

Berdasarkan Pasal 48 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, ditentukan bahwa:

Perangkat Desa terdiri atas:

- a. Sekretariat Desa;
- b. pelaksana kewilayahan; dan
- c. pelaksana teknis

Selanjutnya dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun

2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, bahwa:

- (1) Perangkat Desa terdiri atas:
 - a. Sekretaris Desa;
 - b. pelaksana kewilayahan; dan
 - c. pelaksana teknis.
- (2) Perangkat Desa berkedudukan sebagai unsur pembantu Kepala Desa.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Peraturan Bupati Ciamis Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Desa dirumuskan bahwa:

Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 11 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa yang dimaksud dengan Perangkat Desa adalah:

Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan

Dengan demikian bahwa Perangkat Desa adalah seorang yang berkedudukan sebagai unsur pembantu

Kepala Desa yang tergabung dalam pemerintahan desa.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif dipilih karena penelitian yang dilakukan adalah berkaitan dengan peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung dan berkenaan dengan kondisi masa sekarang.

Adapun fokus kajian dalam penelitian ini yaitu Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2017:94) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sumber data primer yaitu informan berjumlah 7 orang terdiri dari Kepala Desa Handapherang sebanyak 1 orang, Sekertaris Desa Handapherang sebanyak 1 orang, Kaur Keuangan Desa Handapherang sebanyak 1 orang. Kaur Umum Desa Handapherang sebanyak 1 orang, Seksi Pemerintahan, Keamanan Dan Ketertiban sebanyak 1 orang, Seksi Perekonomian Dan

Pembangunan sebanyak 1 orang dan Seksi Kesejahteraan Pemberdayaan Masyarakat sebanyak 1 orang.

Sumber data sekunder yaitu disiplin kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijengjing Kabupaten Ciamis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijengjing Kabupaten Ciamis:

1. Disiplin Kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijengjing Kabupaten Ciamis

a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan dimensi peraturan jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat pegawai masih kurang, pegawai masih ada yang berada diluar kantor ketika jam kerja dimulai seperti terlihat ada pegawai kecamatan yang masih berada di luar lingkungan kantor atau diperjalanan padahal sudah waktunya masuk kantor. Selain itu ada pegawai yang ketika jam kerja berada diluar kantor bukan urusan dinas, begitu pula dengan pulang kerja terlihat

ada pegawai yang pulang lebih awal sebelum waktunya pulang kerja. Selanjutnya mengenai jam masuk, istirahat dan pulang kerja selama ini masih terlihat ada pegawai yang kurang sesuai dengan aturan tata tertib. Hal ini ditunjukkan dengan ada pegawai yang berada dipusat perbelanjaan dan pegawai ketika jam kerja ada pegawai yang sengaja pulang lebih awal serta pada saat jam masuk kerja masih terlihat pegawai berada diluar lingkungan kantor bahkan diperjalanan.

Dari uraian hasil penelitian tersebut kurang sesuai dengan teori yang disampaikan Rivai & Sagala (2013:825) bahwa:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa dalam pelaksanaan dimensi peraturan jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat pegawai masih kurang baik seperti pegawai kurang taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib dan masuk, istirahat dan pulang kerja kurang sesuai dengan aturan. Hal ini merupakan pelanggaran disiplin kerja pegawai yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku pegawai dalam bekerja yang kurang patuh dan taat pada peraturan-pertaturan yang

ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma, dan kaidah yang berlaku.

b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pelaksanaan dimensi peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan perangkat desa setiap harinya telah menggunakan seragam yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hal ini ditunjukkan dengan penggunaan seragam yang berbeda untuk setiap harinya misalnya untuk hari selasa dan rabu menggunakan seragama hitam putih dan hari kamis menggunakan pakaian batik serta hari jumat dengan menggunakan pakaian olah raga. Selanjutnya dalam berpakaian perangkat desa masih ada yang kurang sopan dan rapi ketika bekerja. Hal ini misalnya penggunaan kemeja yang tidak dimasukkan dalam celana panjangnya, kancing baju atas ada yang terbuka dan lengan kemeja yang dilipat-lipat sampai sikut lengan bahkan ada perangkat desa yang menggunakan sepatu olah raga pada saat hari senin. Selain itu perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya masih adanya yang kurang memiliki tingkah laku sesuai dengan aturan dan tata tertib. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perangkat desa yang ketika jam kerja keluar ruangan tanpa alasan yang jelas, ada diwarung kopi dan ada pegawai yang

terlihat sibuk dengan handphonenya saat melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian tersebut di atas kurang sesuai dengan teori yang dikemukakan Muchidarsiyah (2005 : 146), bahwa:

Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap peraturan-pertauran yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa pelaksanaan dimensi peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan untuk berpakaian pegawai telah sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Namun demikian dari cara berpakaian pegawai masih ada yang kurang sopan dan rapi ketika bekerja, hal ini menginsikasikan bahwa pegawai kurang memiliki tingkah laku sesuai dengan aturan dan tata tertib. Dengan demikian hal tersebut bertentangan dengan peraturan-pertauran yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi peraturan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain bahwa untuk melaksanakan berbagai pekerjaan, perangkat desa bekerja kurang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Hal ini misalnya dalam melaksanakan pemberian layanan pembuatan surat pengantar kartu tanda penduduk masih ada perangkat desa yang kurang memiliki sikap dan tindakan seperti kurang sungguh-sungguh dalam melayani pemohon. Selanjutnya perangkat desa melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pembagian tugas dalam struktur organisasi pemerintahan desa. Kemudian mengenai komunikasi yang dilaksanakan oleh perangkat desa terlihat telah terjalin dengan baik diantara sesama perangkat desa. Hal ini terlihat dengan adanya interaksi antara perangkat desa, tukar pikiran dan rasa kebersamaan untuk saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat menurut Siswanto (2010:291), menyatakan bahwa : Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas

dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas bahwa pelaksanaan dimensi peraturan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain bahwa perangkat desa bekerja masih terlihat kurang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Namun demikian perangkat desa melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi, perangkat desa telah menjalin komunikasi dengan baik diantara sesama pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perangkat desa patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perangkat desa kurang memiliki kesetiaan pada instansi tempat bekerja. Hal ini seperti perangkat desa kurang melaksanakan tugas fungsinya dengan baik, kurangnya mengikuti arahan dari atasan, kurang memiliki komitmen dan kesungguhan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Selanjutnya

perangkat desa untuk menjaga nama baik organisasi terlihat masih kurang. Hal ini ditunjukkan dengan sikap dan perilaku perangkat desa yang kurang taat pada aturan waktu, kurang dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dengan demikian hasil penelitian ini kurang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Harlie (2010:117) bahwa:

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Dengan demikian berdasarkan teori di atas untuk pelaksanaan dimensi peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan perangkat desa selama dalam organisasi bahwa perangkat desa kurang memiliki kesetiaan pada instansi tempat bekerja dan perangkat desa kurang menjaga nama baik organisasi, hal ini bertentangan dengan merupakan tujuan disiplin kerja perangkat desa karena disiplin kerja bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara tiap-tiap indikator tentang disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis secara umum dilaksanakan dengan kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan informan

yang sebagian besar menyatakan dilaksanakan kurang optimal.

Berdasarkan hasil observasi mengenai disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis pada dasarnya telah dilaksanakan namun belum optimal karena pelaksanaan beberapa indikator kurang sesuai dengan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin yaitu peraturan jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2. Hambatan-Hambatan yang Timbul dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil wawancara tiap-tiap indikator diketahui bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya ketaatan terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib yang disebabkan oleh kurang tegasnya kepala desa dalam memberikan

- teguran, peringatan dan sanksi, sikap dan rendahnya kesadaran perangkat desa.
- b. Belum optimalnya masuk, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang disebabkan oleh kurangnya pemberian arahan, bimbingan dan sanksi yang tegas dari kepala desa serta rendahnya kesadaran dari perangkat desa itu sendiri.
 - c. Kurangnya berpakaian dengan sopan dan rapi yang disebabkan oleh sikap dan kebiasaan perangkat desa dilingkungannya dan kurangnya pemberian teguran dan peringatan dari kepala desa serta kurangnya pemberian arahan dan bimbingan sikap pada perangkat desa.
 - d. Kurang bertingkah laku sesuai aturan yang disebabkan oleh kurangnya pemberian arahan dan bimbingan, kurangnya pemberian teguran dan peringatan dari atasan dan sikap perangkat desa yang tidak bersedia merubah sikap dan tingkah lakunya.
 - e. Belum optimalnya perangkat desa bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang disebabkan oleh kurangnya pemberian penjelasan dan arahan dari kepala desa, rendahnya kemampuan sumber daya manusia pegawai dan juga sikap dan kesediaan perangkat desa yang masih kurang.
 - f. Kurangnya perangkat desa dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerjanya yang disebabkan oleh kurangnya pemberian arahan dan bimbingan dari atasan, adanya sikap individualistis dan kurangnya sikap kebersamaan diantara sesama perangkat desa untuk saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan
 - g. Kurangnya kesetiaan perangkat desa terhadap organisasi yang disebabkan oleh kurangnya pemberian pengarahan dan bimbingan pada perangkat desa, kurangnya kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.
 - h. Belum optimalnya perangkat desa dalam menjaga nama baik organisasi yang disebabkan oleh kurangnya pemberian bimbingan dan pembinaan pada perangkat desa, kurangnya kesediaan dan kemauan perangkat desa serta rendahnya kesadaran perangkat desa.
- Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu kurang tegasnya kepala desa dalam memberikan teguran, peringatan dan sanksi, rendahnya sikap dan kesadaran perangkat desa, kurangnya pemberian arahan dan bimbingan, kebiasaan perangkat desa dilingkungannya, rendahnya kemampuan sumber daya manusia perangkat desa, sikap individualistis, kurangnya sikap kebersamaan diantara sesama perangkat desa i serta kurangnya kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan teguran, peringatan dan sanksi, rendahnya sikap dan kesadaran perangkat desa, kurangnya pemberian arahan dan bimbingan, kebiasaan pegawai dilingkungannya, rendahnya kemampuan sumber daya manusia, sikap individualistis, kurangnya sikap kebersamaan diantara sesama perangkat desa serta kurangnya kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

3. Upaya-Upaya yang Telah Dilakukan Guna Menanggulangi Hambatan-Hambatan yang Timbul dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil wawancara tiap-tiap indikator bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan guna menanggulangi hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang

Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Upaya meningkatkan ketaatan perangkat desa taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan pada seluruh perangkat desa, meminta dan mengajak untuk bersedia mengikuti aturan waktu kerja dan mempertegas penegakan disiplin dengan memberikan teguran, peringatan dan sanksi.
- b. Upaya agar perangkat desa masuk, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan aturan dengan cara diberikannya penjelasan dan arahan serta bimbingan sikap dan mengajak untuk dapat mentaati aturan waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- c. Upaya agar perangkat desa berpakaian dengan sopan dan rapi dengan cara memberikan penjelasan dan arahan serta bimbingan sikap untuk berpakaian seragam yang sopan dan rapi serta mengajak kesediaan perangkat desa untuk berpenampilan menarik dan sopan.
- d. Upaya agar perangkat desa bertingkah laku sesuai aturan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan sikap dan meminta kesediaan dan kesungguhan perangkat desa untuk bertingkah laku yang baik

- sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
- e. Upaya agar perangkat desa bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur dengan cara diberikannya penjelasan, arahan dan petunjuk teknis mengenai pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengiutsertakan perangkat desa dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan bimtek.
 - f. Upaya agar perangkat desa dapat menjalin komunikasi dengan rekan kerjanya dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan dari atasan, mengajak untuk menciptakan kebersamaan diantara sesama perangkat desa untuk saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.
 - g. Upaya agar perangkat desa memiliki kesetiaan terhadap organisasi dengan cara diberikannya pengarahan dan bimbingan dan mengajak kesediaan dan kesungguhan untuk dapat loyal pada organisasi.
 - h. Upaya agar perangkat desa dapat menjaga nama baik organisasi dengan cara diberikannya bimbingan dan pembinaan, meminta kesediaan dan kemauan pegawai dan meningkatkan kesadaran dan kesungguhan perangkat desa.
- Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu diberikannya arahan dan bimbingan pada seluruh perangkat desa, meminta dan mengajak perangkat desa untuk bersedia mengikuti aturan waktu kerja dan mempertegas penegakan disiplin dengan memberikan teguran, peringatan dan sanksi, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengiutsertakan perangkat desa dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan bimtek, diberikannya pengarahan dan bimbingan pada perangkat desa dan mengajak kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.
- Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.
- Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu diberikannya arahan dan bimbingan pada seluruh perangkat desa, meminta dan mengajak perangkat desa untuk bersedia mengikuti aturan

waktu kerja dan mempertegas penegakan disiplin dengan memberikan teguran, peringatan dan sanksi, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan perangkat desa dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan bimtek, diberikannya pengarahan dan bimbingan pada perangkat desa dan mengajak kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara dan observasi secara umum dilaksanakan dengan kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan informan yang sebagian besar menyatakan dilaksanakan kurang optimal. Berdasarkan hasil observasi bahwa disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis pada dasarnya telah dilaksanakan namun belum optimal karena pelaksanaan beberapa indikator kurang sesuai dengan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin menurut

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:94).

2. Hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara dan observasi yaitu kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan teguran, peringatan dan sanksi, rendahnya sikap dan kesadaran perangkat desa, kurangnya pemberian arahan dan bimbingan, kebiasaan perangkat desa dilingkungannya, rendahnya kemampuan sumber daya manusia, sikap individualistis, kurangnya sikap kebersamaan diantara sesama perangkat desa serta kurangnya kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

Upaya-upaya yang telah dilakukan guna menanggulangi hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan disiplin kerja perangkat Desa Handapherang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilakukan dengan cara diberikannya arahan dan bimbingan pada seluruh perangkat desa, meminta dan mengajak perangkat desa untuk bersedia mengikuti aturan waktu kerja dan mempertegas penegakan disiplin dengan memberikan teguran, peringatan dan sanksi, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya,

mengiutsertakan perangkat desa dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan bimtek, diberikannya pengarahan dan bimbingan pada perangkat desa dan mengajak kesediaan dan kesungguhan perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Siswanto, Bejo. 2010, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju

Dokumen Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Desa
- Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa

Jurnal

- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2.