

**KEDISIPLINAN SUMBER DAYA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KELURAHAN GUNUNGGEDE KECAMATAN KAWALU
KOTA TASIKMALAYA**

Nabil Alif Athallah Ramadhan¹, H. Ahmad Juliarso², Eet Saeful Hidayat³

Universitas Galuh Ciamis, Indonesia ^{1,2,3}

E-mail : nabilalif111201@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kedisiplinan sumber daya pegawai Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya masih kurang, seperti masih kurangnya pegawai memperhatikan jam operasional, pegawai tidak menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, tidak adanya tindak tegas atau sanksi yang konsisten kepada pegawai yang tidak disiplin, sehingga implementasi kebijakan yang dilakukan oleh pegawai kelurahan belum berjalan dengan baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lamanya penelitian yang dilakukan penulis kurang lebih 8 bulan. Sumber data dalam penelitian ini adalah informan sebanyak 5 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah studi pustaka dan studi lapangan (observasi dan wawancara). Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari tahap pengumpulan data, tahap reduksi, display data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dari 4 indikator terdapat 1 indikator yang belum optimal, yaitu pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan. bahwa kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya belum berjalan dengan optimal. Hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu kurangnya penerapan sanksi yang diberikan oleh lurah, pegawai yang tidak mematuhi aturan kebijakan yang berlaku, keterbatasan pegawai, masih adanya pegawai yang belum mampu dalam melaksanakan tugas dari Lurah, sikap pegawai belum melaksanakan kebijakan disiplin dengan baik. Upaya-upaya yang dilakukan adalah lurah melakukan pendekatan langsung kepada pegawai kelurahan dengan mengingatkan supaya pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin, lurah merangkul semua pegawai untuk bekerja sama dalam melayani masyarakat dengan baik, serta memberikan program pelatihan dan pengawasan kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik, meningkatkan ketegasan penegakan disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Sumber Daya Manusia, Kelurahan.

PENDAHULUAN

Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah yang memiliki kekuasaan untuk mengatur atau mengurus semua masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat, salah satu elemen pendukung dari berjalannya suatu pemerintahan yaitu Sumber Daya Manusia yang seiring disebut dengan Aparatur Sipil Negara. Tugas dari Aparatur Sipil Negara adalah melayani masyarakat atau sebagai pelayan publik, maka dari itu untuk mengoptimalkan kinerjanya diperlukan dedikasi terhadap pekerjaan dengan maksimal (Puspitasari, L., Henriyani, E., & Risnawan, W, 2023). Salah satunya dengan disiplin kerja yang optimal dari Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara merupakan cakupan dari semua pegawai yang bekerja di lembaga pemerintah, sedangkan Pegawai Negeri Sipil ialah mereka yang diangkat secara resmi untuk bekerja di kantor pemerintahan. Sebagai seseorang yang mengabdikan pada negara harus memiliki ketekunan dan keyakinan dalam mengemban tugas yang telah ditetapkan, pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil merupakan sarana pelayanan publik yang wajib melayani masyarakat dengan baik.

Dalam konteks transformasi pemerintahan dan peningkatan kualitas layanan publik, implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil ditingkatkan kelurahan menjadi esensial. Kelurahan Gununggede sebagai unit pemerintahan terdepan, menghadapi kompleksitas dalam mengelola dan memotivasi Pegawai Negeri Sipil untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti perubahan struktural, evolusi tugas, dan tuntutan masyarakat

menjadi katalisator untuk mengkaji lebih dalam aspek penerapan kebijakan mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil ialah menaati peraturan undang-undang yang berada dalam peraturan tertulis berupa norma-norma hukuman yang terikat secara garis besar dan dibentuk atau telah disepakati oleh lembaga Negara atau DPR yang memiliki kewenangan melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan undang-undang. Oleh sebab itu, setiap Pegawai Negeri Sipil harus paham mengenai peraturan undang-undang yang mengikat. Salah satu peraturan yang wajib untuk dipahami oleh Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan disiplin PNS yang mengatur mengenai kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati aturan dan menghindari apa yang tidak boleh dilakukan, dituangkan dalam peraturan undang-undang. Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2001 tentang Disiplin PNS, maka dari itu setiap pegawai negeri sipil harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pribadi yang lebih baik dalam melaksanakan disiplin pegawai negeri sipil.

Kebijakan disiplin kerja ditujukan agar terwujudnya tata tertib lingkungan kerja yang dapat menopang pegawai berkompetisi dalam meningkatkan pekerjaan mereka untuk lebih efektif serta efisien demi terciptanya kegiatan tugas

pemerintahan dan pembangunan. Walaupun sudah dibekali dengan kebijakan mengenai disiplin kerja pegawai, akan tetapi dalam pengimplementasiannya masih banyak ditemui pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja, khususnya oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut. Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di tingkat kelurahan merupakan aspek krusial dalam menjaga kinerja dan integritas layanan publik, Kelurahan Gununggede sebagai entitas pemerintahan lokal memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan disiplin yang efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang penerapan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede sebagai upaya mendukung efisiensi dan profesionalisme dalam administrasi publik di tingkat paling mendasar.

Disiplin adalah modal awal dalam menciptakan kinerja yang baik agar mendapatkan tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun kelompok. Peraturan perundang-undangan nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa : “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati

atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Dikeluarkanlah peraturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diharapkan supaya pegawai dapat memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku guna meningkatkan kualitas kerja yang lebih produktif dan mencapai hasil kerja yang efisien serta dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat umum. Namun pada dasarnya kinerja aparatur secara umum terkadang masih cukup rendah yang menjadi harapan dan kenyataan tidak sesuai, disebabkan karena adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Kondisi pelanggaran disiplin pegawai juga terlihat di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang menjadi lokus dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, bahwa di Kelurahan Gununggede ditemukan adanya permasalahan mengenai kedisiplinan sumber daya pegawai yang masih belum optimal, yaitu dapat dilihat dari:

1. Rendahnya kedisiplinan pegawai, hal ini terbukti dari absensi yang berlaku pegawai seharusnya datang pada pukul 08.00 WIB, sedangkan beberapa pegawai datang pada pukul 08.15 WIB.
2. Pegawai kelurahan masih rendah dalam perilaku untuk melaksanakan tugas, anjuran, dan perintah dari atasan seperti pegawai tidak

menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

3. Rendahnya penerapan disiplin kerja seperti pemberian sanksi terhadap pegawai berupa surat peringatan atau memberikan motivasi supaya bekerja lebih baik.

Berkaitan dengan hal ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Kedisiplinan Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya”**.

KAJIAN PUSTAKA

Permasalahan dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman pegawai kelurahan mengenai disiplin kerja PNS, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Implementasi kebijakan merupakan salah satu bidang kajian administrasi publik, seperti yang dijelaskan oleh Keban (2010:3) administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personal diorganisir dan dikoordinasikan untuk

memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Oleh karena itu analisis permasalahan dan teori dari penelitian ini menggunakan pendekatan berdasarkan kaidah-kaidah administrasi publik.

Van Meter dan van Horn (Agustino, 2017:126) Implementasi kebijakan publik adalah proses penting dalam sistem pemerintahan yang bertujuan untuk mengubah keputusan kebijakan menjadi tindakan nyata yang dapat memberikan dampak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan berbagai langkah dan tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik dengan fokus pada mencapai hasil yang diharapkan dari kebijakan yang telah dirumuskan.

Edward III (Tresiana dan Noverman duadji, 2021:11) menjelaskan bahwa:

Empat faktor sebagai sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana, dan struktur organisasi termasuk tata aliran kerja birokrasi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2018 : 9) adalah :

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Informan dalam penelitian ini adalah Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi Pemerintahan dan Tantrib, Kasi Kesejahteraan dan Ekbang, Staf Pelayanan atau Jabatan Fungsional sehingga informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, penulis telah melakukan penelitian di lapangan dengan mewawancarai 5 informan yaitu, Lurah kelurahan Gununggede, Sekretaris Kelurahan, Kasi Pemerintahan dan Tantrib, Kasi kesejahteraan dan Ekbang, Staf Pelayanan atau Jabatan Fungsional. Dalam pelaksanaan wawancara terhadap informan yang penulis lakukan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai berikut:

Sumber daya merupakan faktor penting dalam pengimplementasian suatu kebijakan, bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan atau aturan jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber daya maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. Dimensi Sumber daya meliputi manusia, peralatan, informasi dan kewenangan.

Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berdasarkan sumber daya, dilakukan wawancara dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan

Untuk mengetahui bagaimana pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan. Belum maksimal, mayoritas informan menyatakan belum berjalan dengan baik, seperti beberapa pegawai tidak dapat melaksanakan tugas dari lurah.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa keterbatasan sumber daya manusia serta kurangnya kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas yang diberikan oleh lurah, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang diberikan pekerjaan oleh lurah hanya bidang pelayanan saja, sehingga dapat menghambat kualitas kinerja di kelurahan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori menurut Mathis dan Jacson (2006:3) “sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian mengenai pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan seperti keterbatasan sumber daya menjadi penghambat dalam proses berjalannya suatu organisasi serta adanya pegawai yang diberikan pekerjaan oleh lurah hanya bidang pelayanan saja, sehingga capaian hasil kinerja pegawai kelurahan kurang berjalan maksimal.

Hambatan yang dihadapi yaitu keterbatasan pegawai dan masih adanya pegawai yang belum mampu dalam melaksanakan tugas dari Lurah, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang diberikan pekerjaan dalam satu bidang saja yaitu pelayanan.

Adapun upayanya yaitu dengan cara lurah merangkul semua pegawai untuk bekerja sama dalam melayani masyarakat dengan baik, serta

memberikan program pelatihan dan pengawasan kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik.

b. Kecukupan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui kecukupan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa kecukupan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja cukup memadai. Dengan adanya apel gabungan di kecamatan pegawai dapat menerima informasi atau kebijakan yang disampaikan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja dapat melalui komunikasi langsung dengan lurah atau melalui surat edaran elektronik yang dapat diakses menggunakan android.

Selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Kelly (2011:10), “informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau saat mendatang. Definisi tersebut merupakan definisi informasi dalam pemakaian sistem informasi”.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian mengenai

kecukupan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja seperti adanya apel gabungan di kecamatan pegawai dapat menerima informasi atau kebijakan yang disampaikan serta dapat melalui komunikasi langsung dengan lurah atau melalui surat edaran elektronik yang dapat diakses menggunakan android. Sehingga informasi dan proses pengimplementasian kebijakan disiplin kerja berjalan dengan baik.

c. Penerapan kebijakan tentang disiplin kerja yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan kebijakan tentang disiplin kerja yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa disiplin kerja dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati, ketika menandatangani suatu kontrak kerja untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil segala aturan yang ada harus sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa kebijakan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati. Hal ini dapat dilihat dari pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melayani masyarakat dengan baik.

Adapun teori yang berkaitan dikemukakan oleh (Edward III,

(1980:52) menjelaskan bahwa Kewenangan diperlukan untuk menjamin dan meyakinkan bahwa kebijaksanaan yang akan dilaksanakan adalah sesuai dengan yang mereka kehendaki.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian mengenai penerapan kebijakan tentang disiplin kerja yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati seperti pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melayani masyarakat dengan baik. Sehingga tujuan kelurahan dapat tercapai dengan baik.

d. Kecukupan fasilitas atau sarana dalam implementasi kebijakan tentang disiplin

Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui Kecukupan fasilitas atau sarana dalam implementasi kebijakan tentang disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa fasilitas atau sarana dalam implementasi kebijakan tentang disiplin cukup memadai, dengan adanya fasilitas penunjang keseharian pekerjaan berupa komputer, printer dan absensi menggunakan *fingerprint*.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa fasilitas untuk mencatat kehadiran pegawai secara akurat, seperti sistem absensi menggunakan *fingerprint* atau kartu identitas elektronik, sangat penting untuk memonitor kedisiplinan pegawai kelurahan. Ditambahkan dengan adanya Peraturan Pemerintah yang baru

mengenai kebijakan disiplin kerja, untuk merubah sistem absensi yang tadinya menggunakan sidik jari menjadi dalam bentuk aplikasi SIIKET yang menggunakan android.

Selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Tjiptono (2014:184) “fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan”.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai kecukupan fasilitas atau sarana dalam implementasi kebijakan tentang disiplin seperti fasilitas untuk mencatat kehadiran pegawai secara akurat yaitu sistem absensi menggunakan *fingerprint* atau kartu identitas elektronik, sehingga fasilitas yang ada di kelurahan sudah baik serta dapat mempermudah pekerjaan.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada dimensi sumber daya dari empat indikator terdapat satu indikator belum berjalan dengan baik, yaitu indikator kecukupan informasi dan cara mengimplementasikan suatu kebijakan disiplin kerja, penerapan kebijakan tentang disiplin kerja yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki atau disepakati dan kecukupan fasilitas atau sarana dalam implementasi kebijakan tentang disiplin sudah dilaksanakan. Namun belum optimal, pada indikator pegawai kelurahan memiliki keahlian dalam

melaksanakan tugas, anjuran dan perintah dari atasan.

Hasil observasi pada dimensi Sumber daya dapat diketahui bahwa dengan memberikan program pelatihan dan pengawasan kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Seperti memberikan pendidikan lanjutan, pelatihan teknis, pelatihan fungsional dan pelatihan kultural.

Chandler dan Piano (1988:107), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis, hasil observasi dan pendapat para ahli dapat dijelaskan bahwa pada dimensi sumber daya merupakan manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau instansi yang memiliki kemampuan dan keahlian sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam hal ini potensi pegawai kelurahan dapat menyesuaikan perkembangan teknologi dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hambatan yang dihadapi dalam dimensi Sumber daya yaitu keterbatasan pegawai dan masih adanya pegawai yang belum mampu dalam melaksanakan tugas dari Lurah, sehingga dapat menghambat kualitas kinerja di kelurahan.

Adapun upayanya yaitu dengan cara Lurah memberikan program pelatihan dan pengawasan kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, belum berjalan dengan optimal.

Adapun hambatan-hambatannya yaitu, kurangnya penerapan sanksi yang diberikan oleh lurah, pegawai yang tidak mematuhi aturan kebijakan yang berlaku, keterbatasan pegawai, masih adanya pegawai yang belum mampu dalam melaksanakan tugas dari Lurah, sikap pegawai belum melaksanakan kebijakan disiplin dengan baik.

Adapun upayanya yaitu dengan cara, lurah melakukan pendekatan langsung kepada pegawai kelurahan dengan mengingatkan supaya pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin, lurah merangkul semua pegawai untuk bekerja sama dalam melayani masyarakat dengan baik, serta memberikan program pelatihan dan pengawasan kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik, meningkatkan ketegasan penegakan disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut:

Seyogyanya pegawai kelurahan untuk tidak terlambat masuk kantor diluar kepentingan yang mendesak, seperti masuk kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu masuk pada pukul 08.00 WIB, seyogyanya pegawai kelurahan mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Lurah, meskipun itu diluar tupoksinya yang menjadi setiap kewenangan pegawai. Dikarenakan keterbatasan pegawai, seharusnya pegawai lebih memaklumi dan sadar akan hal itu. Untuk mempererat hubungan dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan guna mengefektifkan dan mengefesiensikan dalam bekerja, seyogyanya pegawai kelurahan untuk selalu mengikuti aturan yang berlaku, seperti membenahi sikap sebagai Pegawai Negeri Sipil yang mencerminkan kedisiplinan serta etika atau perilaku yang baik.

Guna meminimalisir timbulnya hambatan-hambatan kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, maka sebaiknya Lurah lebih mendalami peran dan fungsi sebagai pemimpin serta memahami situasi kondisi pegawai kelurahan agar lebih optimal dalam menerapkan sanksi kedisiplinan. Sehingga target atau tujuan dapat tercapai dengan maksimal.

Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatannya dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, maka perlu dilakukan upaya lain berupa menjaga komunikasi dengan baik kepada perangkat kelurahan, Selain itu meningkatkan prinsip penegakan disiplin kepada pegawai kelurahan. Agar terciptanya keharmonisan dalam mewujudkan visi misi Kelurahan Gununggede Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2017 *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Chandler, Ralph C., Jack C. Plano. 1988. *Public Administration Dictionary*. New. York : John Willey & Sons.
- Hardjana, Agus M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias, T, 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga), Gava Media, Yogyakarta
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Puspitasari, L., Henriyani, E., & Risnawan, W. (2023). Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Tresiana, Noverman duadji, 2021. *Pentingnya Kapital Sosial dan Korpoduksi dalam buku Implementasi Kebijakan Publik*, Suluh Media, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2001 tentang Disiplin PNS