

**PENGARUH PENGAWASAN OLEH KEPALA BADAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN CIAMIS**

Oleh  
**Riska Diannazar**  
[rdiannazar@yahoo.com](mailto:rdiannazar@yahoo.com)  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh  
Jln. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi adanya indikator permasalahan antara lain : 1). Kepala Badan kurang melakukan kunjungan langsung ke tempat kerja; 2). Kepala Badan kurang meninjau kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan; 3). Kepala Badan kurang memberikan arahan kepada para pegawai agar segera menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis, untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis, dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan penyebaran angket kepada 39 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis pada bulan April 2018. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori cukup dengan nilai presentase sebesar 68% dan disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori cukup dengan nilai persentase sebesar 67,69%. Selanjutnya bahwa adanya pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 58,68% dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,246 > 1,706$  yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.*

**Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang dipegangnya. Untuk memperoleh pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003 : 194 – 196) mengemukakan bahwa :

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit

bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 17 menyatakan bahwa : ” Setiap PNS wajib menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang”. Mengacu pada peraturan pemerintah tersebut, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab secara penuh di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah untuk mentaati seluruh peraturan yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka seorang pegawai memiliki kewajiban yaitu mengikuti apel pagi, datang ke kantor tepat waktu, tidak mangkir di

saat jam kerja, pulang sesuai dengan jam pulang kerja, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari. Ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, peneliti melihat belum optimalnya penerapan disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Hal ini terlihat dari jumlah peserta apel pagi yang hanya berjumlah 22 orang dari 39 orang pegawai.
2. Masih adanya pegawai yang keluar kantor di jam kerja tanpa seizin pimpinan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang keluar kantor di saat jam kerja seperti untuk menjemput anak sekolah, dan berbelanja di pusat perbelanjaan.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas. Hal ini terlihat dari pembuatan Naskah Dinas yang tidak tepat waktu.

Adapun penyebab dari beberapa permasalahan di atas diduga karena kurangnya pengawasan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis yang meliputi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepala Badan kurang melakukan kunjungan langsung ke tempat kerja.
2. Kepala Badan kurang meninjau kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kepala Badan kurang memberikan arahan kepada para pegawai agar segera menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Berdasarkan latarbelakang di atas, selanjutnya penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis?

3. Bagaimana pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis?

## B. LANDASAN TEORI

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan merupakan proses pemantauan pelaksanaan dari setiap kegiatan, sebagaimana dikemukakan oleh Situmorang (Makmur, 2015:176) bahwa “Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai”. Sedangkan menurut Siagian (Makmur, 2015:176) mengemukakan bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan. Adapun teknik-teknik pengawasan sebagaimana dijelaskan Siagian (2016:115-116) yaitu :

1. Pengawasan Langsung (*Direct Control*)  
Yang dimaksud dengan pengawasan langsung yaitu apabila pimpinan organisasi melakukan langsung sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan ini dapat berbentuk :
  - a. Inspeksi langsung  
Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan, dilakukan.
  - b. *On-the-spot observation*  
*On-the-spot Observation* merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
  - c. *On-the-spot report*  
*On-the-spot report* adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung kegiatan dilaksanakan.

Berdasarkan hal tersebut maka seorang pimpinan harus melakukan kunjungan langsung ke tempat kerja, meninjau kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan arahan kepada para pegawai agar segera menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

## 2. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang tidak langsung dilakukan oleh pimpinan tetapi melalui perantara seperti laporan. Laporan tersebut dapat berbentuk secara lisan maupun tulisan. Berdasarkan hal tersebut maka seorang pimpinan harus memeriksa hasil laporan yang disampaikan oleh pegawainya dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan seperti memeriksa laporan absensi pegawai dan memeriksa laporan secara tertulis mengenai pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan hal di atas bahwa pengawasan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Karena itu pengawasan tidak langsung saja tidak cukup. Bijaksana apabila pimpinan instansi menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan pengawasan.

Dalam kegiatan suatu instansi, pengawasan sangat penting dalam upaya mendorong disiplin guna mencapai mutu kerja yang tinggi. Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 17 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang".

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009:86) mengatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Selanjutnya menurut Terry (Sutrisno, 2009:87) menyatakan bahwa "Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus ada disiplin yang baik".

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan ketersediaan seorang pegawai dalam mematuhi dan

menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di instansi kerja.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2012:194) bahwa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja adalah :

### 1. Ketepatan waktu

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 11 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja". Berdasarkan hal tersebut maka pegawai memiliki kewajiban yaitu setiap pegawai wajib mengikuti apel pagi, datang ke kantor tepat waktu, tidak mangkir di saat jam kerja, pulang sesuai dengan jam pulang kerja, serta menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

### 2. Penyelesaian tugas

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 5 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab". Berdasarkan hal tersebut maka setiap pegawai harus melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

### 3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 4 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan". Dan berdasarkan peraturan tersebut pula yang terdapat pada pasal 4 angka 1 bahwa "Setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang". Maka berdasarkan hal tersebut pegawai harus menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tingkat eksplanasi. Adapun menurut tingkatan

eksplanasinya, penelitian ini memakai metode deskriptif dan asosiatif. Sedangkan data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif.

## 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek atau unit analisis dalam penelitian ini yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis sebanyak 39 orang. Berdasarkan populasi yang ada, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (Pasolong, 2012:107) bahwa "Apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada". Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Studi kepustakaan (*library research*)
- 2) Studi lapangan (*field research*)
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Kuesioner atau Angket Penelitian

## 4. Teknik Analisis Data

Pengolahan data untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua adalah dengan menggunakan analisis kualitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan rentang untuk variabel bebas dan variabel terikat, yaitu dengan cara skor/nilai tertinggi dikurangi skor/nilai terendah, dengan nilai tertinggi 195 dan nilai terendah 39. Maka rentangnya yaitu 156 dibagi 5 menghasilkan interval kelas yaitu 31,2.
- 2) Menentukan kategori penilaian
- 3) Menentukan presentase

Dalam distribusi frekuensi, total skor kenyataan dari masing-masing item pertanyaan dapat dipresentasikan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Kriteria pengukuran variabel ditetapkan dengan menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi presentase sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Presentase**

Presentase	Kriteria
76 – 100 %	Baik
56 – 75%	Cukup
40 – 55%	Kurang baik
< 40 %	Tidak baik

Sumber : Arikunto (1998 :246)

Selanjutnya untuk mengukur hubungan antara variabel pengawasan oleh Kepala Badan (X) dengan variabel disiplin kerja pegawai (Y) yaitu rumusan masalah yang ketiga, digunakan model analisis korelasi dengan pengukuran skala ordinal.

Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel, maka dilakukan uji statistik parametrik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment (r), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{yx} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2005 : 148)

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan pedoman sebagaimana tertulis dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Pedoman Pengukuran Korelasi**

Koefisien Korelasi	Indikator
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono(2005:149)

Untuk menganalisis data selanjutnya, maka digunakan rumus uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap naik turunnya variabel Y. Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis berada

pada kategori cukup dengan nilai presentase sebesar 68% seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (1998:246). Hal ini mengandung arti bahwa pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan teknik-teknik pengawasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2016:115) yaitu meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

Untuk mengetahui mengenai pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis, pembahasan hasil penelitian untuk setiap dimensi dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dipandang cukup baik meskipun belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil angket, wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2016:115-116) bahwa “Pengawasan langsung yaitu apabila pimpinan organisasi melakukan langsung sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya”. Oleh karena itu Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah melakukan pengawasan langsung terhadap pegawainya meskipun hasilnya belum optimal. Setiap indikator masih perlu ditingkatkan terutama mengenai Kepala Badan meninjau kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam rangka meningkatkan pengawasan langsung Kepala Badan yaitu dengan meninjau kondisi pegawai setiap 3 kali dalam seminggu, hal ini dilakukan agar pegawai merasa terawasi sehingga tidak akan ada pegawai yang terleha-leha dalam bekerja.

#### 2. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dipandang cukup baik meskipun belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil angket, wawancara, dan observasi yang telah penulis lakukan diketahui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah melakukan pengawasan tidak langsung kepada pegawainya. Namun setiap indikator masih perlu mendapat perhatian dan harus ditingkatkan terutama mengenai Kepala Badan memeriksa laporan absensi pegawai. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan pengawasan oleh Kepala Badan terutama mengenai Kepala Badan memeriksa laporan absensi pegawai adalah dengan

melakukan pengecekan laporan absensi pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis secara rutin agar tidak adanya kecurangan-kecurangan pegawai dalam memanipulasi absensi pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2016:115-116) bahwa “Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang tidak langsung dilakukan oleh pimpinan tetapi melalui perantara seperti laporan. Laporan tersebut dapat berbentuk secara lisan maupun tulisan”.

Berdasarkan hal tersebut maka seorang pimpinan harus memeriksa hasil laporan yang disampaikan oleh pegawainya dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan seperti memeriksa laporan absensi pegawai dan memeriksa laporan secara tertulis mengenai pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Pengawasan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Karena itu pengawasan tidak langsung saja tidak cukup. Bijaksana apabila pimpinan instansi menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan pengawasan.

#### 2. Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori cukup dengan nilai presentase sebesar 67,86 % seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (1998:246). Hal ini mengandung arti bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan aspek-aspek disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012:194) meliputi : ketepatan waktu, penyelesaian tugas dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengetahui mengenai disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis, pembahasan hasil penelitian untuk setiap dimensi dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dipandang cukup baik meskipun belum maksimal. Hal ini terlihat dari hasil angket, wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan. Setiap indikator masih perlu ditingkatkan lagi terutama mengenai pegawai datang ke kantor tepat waktu. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan membuat

kesepakatan antara Kepala Badan dengan pegawai mengenai jenis pelanggaran apa saja dan sanksi apa yang bisa dikenakan. Termasuk juga di dalamnya mengenai mekanisme penjatihan sanksi. Seperti pemberian teguran lisan maupun tulisan atau pemotongan gaji. Sanksi ini akan sangat berperan dalam mendorong semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Badan Perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk selalu disiplin waktu hal ini didasarkan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 11 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja". Berdasarkan hal tersebut maka pegawai memiliki kewajiban yaitu setiap pegawai wajib mengikuti apel pagi, datang ke kantor tepat waktu, tidak mangkir di saat jam kerja, pulang sesuai dengan jam pulang kerja, serta menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

## 2. Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dipandang cukup baik meskipun belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil angket, wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan. Setiap indikator masih perlu ditingkatkan lagi terutama mengenai pegawai menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan pegawai melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu Kepala Badan mengingatkan pegawai pada apel pagi maupun ketika sedang waktu senggang agar segera menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban untuk selalu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini didasarkan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 5 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab". Berdasarkan hal tersebut maka setiap pegawai harus melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## 3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Dimensi mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dipandang baik meskipun setiap indikator perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar lebih baik lagi. Hal ini terlihat dari hasil angket, wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan.

Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagaimana berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 angka 4 menyatakan bahwa : "Setiap PNS wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan". Dan berdasarkan peraturan tersebut pula yang terdapat pada pasal 4 angka 1 bahwa "Setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang". Maka berdasarkan hal tersebut pegawai harus menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Sutrisno (2009:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai

Berdasarkan hal tersebut maka disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan kedisiplinan.

## 3. Pengaruh Pengawasan oleh Kepala Badan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya hubungan antara variabel pengawasan oleh Kepala Badan (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis diperoleh nilai koefisien korelasinya adalah

sebesar 0,766 yang berarti hubungan antara variabel pengawasan oleh Kepala Badan dengan variabel disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 0,766 yang termasuk kategori kuat berdasarkan pedoman pengukuran korelasi dari Sugiyono (2005:149).

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel pengawasan oleh Kepala Badan dengan variabel disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasinya adalah 58,68%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 58,68%. Sedangkan sisanya sebesar 41,32% adalah indikator yang perlu ditingkatkan lagi terutama mengenai Kepala Badan memeriksa laporan absensi pegawai dan pegawai datang ke kantor tepat waktu.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan(2012:194) bahwa hubungan antara pengawasan dengan disiplin adalah sebagaiberikut :

Pengawasan dapat merangsang disiplin kerja pegawai, dengan adanya pengawasan pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, arahan dari pimpinan, dan pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya untuk memberikan penilaian yang objektif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi publik maupun organisasi privat mutlak diperlukan sistem pengawasan yang baik agar tercipta pengawasan internal yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin kerja pegawai.

Sementara itu Fathoni (2006:32) menyatakan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja sebagai berikut :

Pengawasan bertujuan untuk menjadikan sumber daya organisasi memiliki ketaatan dan kepatuhan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggungjawabnya agar pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan, suatu instansi bagaimanapun bentuk dan bergerak dibidang apapun sudah pasti mempunyai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak sekali usaha yang dilakukan baik itu berupa tenaga, waktu dan dana. Agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien maka diperlukan pengawasan. Pengawasan dimaksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha unit-unit pemerintah

dapat tercapai secara berdayaguna dan berhasil guna yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan kata lain pengawasan yang dilaksanakan secara teratur akan menghasilkan disiplin kerja yang efektif serta merupakan motivasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan akan mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas organisasi untuk mencapai produktivitas yang diharapkan, karena melalui pengawasan maka para pegawai dapat bekerja dengan penuh disiplin dalam mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, semakin efektif pengawasan yang dilaksanakan, maka semakin baik pula kedisiplinan para pegawai dalam bekerja.

### **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 7,246 dan berdasarkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui bahwa besarnya nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,706. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,246 > 1,706$  yang berarti kriteria  $H_0$  (variabel X dan variabel Y tidak mempunyai pengaruh yang berarti) ditolak dan  $H_a$  (variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang berarti) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan oleh Kepala Badan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan cukup baik. Artinya bahwa pengawasan oleh Kepala Badan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan teknik-teknik pengawasan sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2016:115) yang meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Namun beberapa indikator masih perlu mendapat perhatian dan harus ditingkatkan terutama mengenai Kepala Badan memeriksa laporan absensi pegawai. Selain itu indikator lain yang masih perlu ditingkatkan adalah mengenai Kepala Badan meninjau kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan cukup baik. Artinya bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis telah sesuai dengan aspek-aspek disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012:194) yang meliputi ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun masih ada indikator disiplin kerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan terutama mengenai pegawai datang ke kantor tepat waktu dan mengikuti apel pagi.
3. Variabel pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis memiliki koefisien determinasi sebesar 58,68%. Artinya menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 58,68%. Sedangkan sisanya sebesar 41,32% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi pemimpin, gaya kepemimpinan, gaya komunikasi pemimpin dan lain-lain.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang dapat disampaikan adalah :

1. Pengaruh pengawasan oleh Kepala Badan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis masih perlu ditingkatkan. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan pengawasan oleh Kepala Badan terutama mengenai Kepala Badan memeriksa laporan absensi pegawai adalah dengan melakukan pengecekan laporan absensi pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis secara rutin agar tidak adanya kecurangan-kecurangan pegawai dalam memanipulasi absensi pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis masih perlu ditingkatkan lagi. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai terutama mengenai pegawai datang ke kantor tepat waktu adalah dengan membuat kesepakatan antara Kepala Badan dengan

pegawai mengenai jenis pelanggaran apa saja dan sanksi apa yang bisa dikenakan. Termasuk juga di dalamnya mengenai mekanisme penjatuhan sanksi. Seperti pemberian teguran lisan maupun tulisan atau pemotongan gaji. Sanksi ini akan sangat berperan dalam mendorong semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Badan Perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

3. Supaya pengawasan oleh Kepala Badan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis dapat ditingkatkan maka perlu adanya unsur-unsur pendukung seperti adanya *reward* dan *punishment*, pelatihan dan *refreshing* secara periodik untuk mendorong semangat kerja pegawai agar kedisiplinan pegawai semakin meningkat. Selain itu perlu peningkatan kepemimpinan yang memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil bersikap positif dan terbuka sehingga pada akhirnya akan tercipta pengawasan oleh Kepala Badan dan disiplin kerja pegawai yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Makmur. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang. 2016. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

## Dokumen Lain :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.