

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BIDANG PERTANAHAN PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN SUMEDANG

Irma Hermayanty*, Ika Rismawati, Melly Martiani, Yusi Rosdamayanti, Rinrin Ristiani, Sarah Talis Ramadiah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: Irma_hermayanty@unsap.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the research conducted was to find out the Influence of Inherent Supervision on Employee Work Discipline in the Land Sector in the Housing Office, Settlement And Land Area of Sumedang Regency and to know how much influence between inherent supervision and employee work discipline in the Housing Office, Residential Area and Land Of Sumedang Regency. The method used in this research is a quantitative research method that is used in research based on the philosophy of positivism with the aim of testing established hypotheses. In this study, researchers used an inferential descriptive data analysis technique that describes or describes data that has been collected as is by making conclusions that apply to the public. The technique used in this study is a saturated sampling technique, with a population of 66 people, and a sample of 18 people due to variables taken by researchers, namely employee discipline variables that focus on one of the fields, namely in the field of Land. Based on the results of the research, the implementation of Inherent Supervision conducted by the Housing Office, Settlement And Land Area of Sumedang Regency has reached 84.32% and the figure is categorized very well, as well as the level of Employee Work Discipline in the Housing Office, Residential Area and Land of Sumedang Regency. It reached 81.0535% and the figure is categorized as good. The relationship of Supervision Attached to Employee Work Discipline in the Housing Office, Settlement and Land Area of Sumedang Regency with a correlation coefficient value of 0.680 is in a strong category. Next t_{hitung} Bigger than t_{tabel} or $0.002 < 0.05$. From the Determination Coefficient Analysis it is known that the inherent supervisory variables have an influence on the discipline of work The remaining 46% by 54% is influenced by factors other than supervision.

KeyWord: Inherent Supervision, Discipline, Human Resources.

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah telah lebih berfokus dan memberi ruang gerak untuk dilakukannya pengawasan yang lebih baik oleh pemerintah daerah. Penjabaran lebih lanjut dari pasal 223 undang-undang nomor 32 tahun 2004 tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah secara spesifik lagi menyebutkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Permerintah (APIP) adalah inspektorat jenderal kementerian unit pengawasan lembaga pemerintah non kementerian inspektorat provinsi dan inspektorat kabupaten/kota.

Definisi ini berbeda dengan pasal 49 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyebutkan bahwa Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terdiri atas Badan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal atau Nama nlain yang secara fungsional melaksanakan Pengawasan intern;Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota. PP 60/2008 menyebutkan BPKP dalam definisi APIP. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 telah memuat tersendiri pengaturan mengenai pengawasan yang dituangkan dalam BAB XIX tentang pembinaan dan pengawasan.

Pengawasan melekat atau *built in control* sebagai salah satu jenis pengawasan di lingkungan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu kinerja di dalam lingkungan tugas masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu instrumen yang ditonjolkan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan melekat adalah efektivitas manajerial seseorang yang menduduki jabatan pimpinan, tanpa mempersoalkan tingkat dalam jajaran kepemimpinan. Tegasnya seorang pimpinan disamping sebagai perencana yang cekatan, organisator yang handal, dan sebagai penggerak yang tangguh, harus pula menjadi pengawas yang efektif.

Pengawasan melekat sebenarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan oleh setiap atasan sebagai pimpinan disamping perencanaan dan pelaksanaan. Setiap pimpinan diwajibkan untuk menciptakan pengawasan melekat dan meningkatkan mutunya didalam lingkungan tugasnya masing-masing. Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat sipil Negara disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hasil pemeriksaan pada instansi pemerintah oleh sebagian aparat pengawasan baik internal maupun eksternal, selama ini mengidentifikasikan bahwa penyimpangan, pelanggaran dan pemborosan di hampir semua instansi pemerintah terjadi berulang-ulang tanpa adanya perbaikan yang signifikan.

Pengawasan melekat menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintahan bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian intern, selanjutnya disebut WASKAT adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif,efisien, dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan, dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan segera wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku.

Salah satu perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerja. Ada dua istilah yang terkait dengan konsep tersebut yaitu perilaku disiplin pegawai dan tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh organisasi. Perilaku disiplin pegawai adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut disebut perilaku indisipliner. Pendisiplinan pegawai adalah tindakan organisasi yang dilakukan organisasi untuk mengeroksi atau pegawai yang indisipliner. Disiplin pegawai merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin pegawai dapat berubah dari disiplin pegawai dapat berubah tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai peroses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian kedisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif bersipat mendidik dan mengoreksi dan memperbaiki efektifitas dalam menjalankan tugas. Dan disiplin kerja pegawai kantor dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan 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 sipil oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin. Pengertian disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin kerja pegawai melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan .

Setelah melalui kajian optimalisasi pelaksanaan pengawasan melekat disimpulkan bahwa perlu penyempurnaan terhadap pengertian, pemahaman serta penyempurnaan petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat di seluruh instansi/unit kerja agar dapat diterapkan lebih optimal. Di kantor perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten Sumedang mempunyai tugas pokok pengawasan melekat menyusun program kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun lalu sesuai peraturan undang-undang, menjabarkan perintah atasan melalui pengkajian permasalahan dan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kebijakan atasan, membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya dan memberi petunjuk/arahan baik secara lisan maupun tertulis guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas, melaksanakan koordinasi dengan kepala sub bagian dan kepala seksi dilingkungan pemerintah kecamatan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapat masukan, informasi serta untuk mengevaluakasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal, menyiapkan konsep naskah dinas bidang administrasi umum dan kepegawaian seseuai dengan ketentuan yang berlaku dan kebijakan yang diterapkan atasan, membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan, menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan baik lisan maupun tertulis sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan.

Dalam pengawasan melekat terhadap setiap pegawai yang ada di kantor Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang dengan tujuan untuk mencegah terjadinya korupsi dengan pengawasan melekat maka pegawai akan disiplin dalam bekerja dan memacu prestasi kerja, namun pada dasarnya pengawasan melekat yang di tertipkan kepada setiap pegawai masih tidak efektif, masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja, sehingga dalam memberikan pelayanan sedikit kurang produktif.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIMTAN) Kabupaten Sumedang dengan indikasi-indikasi sebagai berikut:

1. Perwujudan kinerja organisasi yang kurang baik, hal ini dibuktikan dalam anggaran yang belum terserap secara maksimal sesuai target tahunannya. Seperti program peningkatan pembangunan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang pada tahun 2016 memiliki persentase realitas anggaran hanya sebesar 44,37%. Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan tentang presentasi realitas anggaran.
2. Belum tertibnya administrasi pertanahan, hal ini dibuktikan masih banyaknya tanah pemerintah yang belum bersertifikat. Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan tentang tantangan dalam Bidang Pertanahan.
3. Kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan lemahnya manajemen pengelolaan data mengenai perizinan lokasi dan ketertiban administrasi pertanahan. Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan.

Berdasarkan gejala – gejala tersebut diatas, peneliti menduga bahwa semua itu karena masih lemahnya Pengawasan Melekat di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIMTAN) Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya sinergitas masyarakat dsna pemerintah kabupaten dalam menyediakan kelengkapan – kelengkapan untuk mencapai kategori rumah layak huni. Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan Tentang masih banyaknya rumah tidak layak huni.
2. Kurang keterlibatan pimpinan dalam kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan masih perlunya pendekatan persuasif untuk menyadarkan masyarakat. Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan perihal masih adanya tanah yang dihuni masyarakat.
3. Masih belum lengkapnya regulasi tingkat kabupaten yang mendukung bidang pertanahan. Hal ini dibuktikan dengan ketidak lengkapan payung hukum untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan PERKIMTAN, tercantum dalam Undang – Undang No. 1 Tahun 2011 Tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman mendorong Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PERKIMTAN). Pernyataan ini dibuktikan berdasarkan Renstra DPKPP Bidang Pertanahan perihal tantangan di bidang pertanahan.

Bertitik tolak dari uraian sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana tingkat pengawasan melekat pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana disiplin kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang Pertanahan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 orang yang merupakan seluruh pegawai bidang pertanahan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010). Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan analisis data dilakukan melalui pengujian prosentase, uji normalitas data, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengawasan Melekat di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang**

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya (Ardiansyah dalam Jufrizen, 2016).

Sedangkan yang dimaksud dengan pengawasan melekat menurut Situmorang dalam Octaviana (2014) adalah berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga.

Dimensi yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini merujuk pada tujuh dimensi pengawasan melekat menurut Situmorang dan Juhir dalam Octaviana (2014) yang terdiri dari:

1. Objektif dan faktual
2. Berpangkal tolak dari keputusan pimpinan
3. Preventif
4. Sarana menjamin suatu program
5. Efisiensi
6. Koreksi
7. Membimbing dan mendidik

Hasil perhitungan prosentase menunjukkan bahwa prosentase pengawasan melekat di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Prosentase Dimensi Pengawasan Melekat Per Indikator

No	Indikator	Skor	Prosentasi	Keterangan
1	Pengawasan dilakukan sesuai data lapangan	76	84,44%	Sangat Baik
2	Pengawasan untuk membandingkan keselarasan fakta di lapangan dengan informasi yang masuk	73	81,11%	Baik
3	Pengawasan dilakukan sesuai SOP	75	83,33%	Baik
4	Pengawasan pekerjaan dilakukan langsung oleh pimpinan	75	83,33%	Baik

Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Bidang Pertanahan Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Sumedang

5	Pengawasan dilakukan langsung oleh pimpinan	80	88,88%	Sangat Baik
6	Pengawasan dilakukan agar tujuan berhasil	73	81,11%	Baik
7	pengawasan dilakukan agar berdayaguna	77	85,55%	Sangat Baik
8	Pengawasan sebagai suatu sarana yang digunakan untuk hasil guna program kegiatan	77	85,55%	Sangat Baik
9	Pengawasan sebagai sarana kegiatan organisasi	76	84,44%	Sangat Baik
10	Pengawasan dilakukan secara berkala	74	82,22%	Baik
11	Pengawasan dilakukan secara konsisten	75	83,33%	Baik
12	Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam pengawasan	77	85,55%	Sangat baik
13	Adanya ketidak selarasan dalam pekerjaan sehingga adanya koreksi	75	83,33%	Baik
14	Tindak koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap pekerja	78	86,66%	Sangat Baik
15	Peran pengawasan memberika ntindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan sebelumnya	79	87,77%	Sangat Baik
16	Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan	79	87,77%	Sangat Baik
17	Adanya bimbingan dalam proses pengawasan agar tidak menyimpang	76	84,44%	Sangat Baik
18	Tingkat keberhasilan pekerjaan tinggi bila pengawasan dilakukan dengan baik	78	86,66%	Sangat Baik
19	Arahan pimpinan diperlukan oleh pegawai dalam proses pengawasan	75	83,33%	Baik
20	Tujuan organisasi mudah digapai bila pengawasan berjalan dengan baik	76	84,44%	Sangat Baik
Jumlah		1524		
Rata-rata			84,32%	Sangat Baik

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata prosentase untuk pengawasan melekat sebesar 84,32% dan berada dalam ketegori Sangat Baik. Adapun sebaran nilai prosentase per indikator menunjukkan indikator dengan nilai prosentase terbesar adalah indikator pengawasan dilakukan langsung oleh pimpinan sebesar 88,88%. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator Pengawasan untuk membandingkan keselarasan fakta dilapangan dengan informasi yang masuk, dan indikator pengawasan dilakukan agar tujuan berhasil dengan nilai prosentase sebesar 81,11%.

Dengan perolehan nilai prosentase tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturanperundang-undangan yang berlaku.

Untuk melakukan pengawasan melekat yang efektif maka pimpinan perlu memperhatikan unsur-unsur pengawasan melekat sebagai berikut:

1. Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan proses pembentukan organisasi yang didesain sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan organisasi, dan pelaksanaan fungsi manajerial secara menyeluruh.
2. Pembinaan. Personil Pembinaan personil merupakan upaya menjaga agar faktor sumber daya manusia yang menjalankan sistem dan prosedur instansi pemerintah memiliki kemampuan secara profesional dan moral sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawabnya, yang dilakukan secara terus menerus sejak perekrutan pegawai hingga pensiun.

3. Kebijakan. Kebijakan merupakan pedoman yang ditetapkan oleh manajemen secara tertulis untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi.
4. Perencanaan. Perencanaan merupakan suatu proses penetapan tujuan serta langkah-langkah kegiatan yang akan dilakukan pada masa datang.
5. Prosedur. Prosedur merupakan rangkaian tindakan untuk untuk melaksanakan aktivitas tertentu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
6. Pencatatan. Pencatatan merupakan proses pendokumentasian transaksi/kejadian secara sistematis yang relevan dengan kepentingan organisasi instansi. Pencatatan juga mencakup proses pengelolaan data yang diperoleh menjadi informasi dalam bentuk keluaran olahan data atau laporan.
7. Pelaporan. Pelaporan merupakan bentuk penyampaian informasi tertulis kepada unit kerja yang lebih tinggi (pemberi tugas) atau kepada instansi lain yang mempunyai garis kepentingan interaktif dengan instansi pembuat laporan. (Fadilla, 2015).

Disiplin Kerja Pegawai Bidang Pertanahan Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2006).

Sedarmayanti (2010) mengemukakan empat faktor utama yang menentukan disiplin kerja, yaitu:

1. Sikap mental, seperti etika untuk bekerja secara etik, dan disiplin yang diterapkan.
2. Keterampilan dalam bekerja, seperti kecakapan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan mengukir pengalaman kerja sebagai salah satu kontribusi dalam menjalankan kinerja organisasi.
3. Iklim kerja, antara lain hubungan kerja yang terjalin diantara bawahan maupun terhadap atasan.
4. Jaminan sosial untuk menunjang produktivitas kerja karyawan yang lebih efektif dan sebagai salah satu bentuk kontribusi nyata dari organisasi dalam menjaga keamanan kerja, antara lain Jaminan pemeliharaan kesehatan dan Jaminan sosial.

Adapun dimensi disiplin kerja yang dijadikan alat ukur penelitian adalah 4 dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) yang terdiri dari:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Hasil perhitungan prosentase disiplin kerja pegawai bidang pertanahan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Dimensi Disiplin Kerja Pegawai Per Indikator

No	Indikator	Skor	Prosentase	Keterangan
1	Pegawai taat terhadap waktu kerja yang telah ditentukan	73	81,11%	Sangat Baik
2	Peraturan waktu kerjaditetapkan sesuai dengan ketetapan kerja	72	80%	Baik
3	Adanya sistem absen <i>finger print</i> untuk melihat ketepatanwaktu saat datang bekerja	72	80%	Baik
4	Tidak ada pekerjaan tambahan di luar jam kerja	72	80%	Baik
5	Datang tidak tepat waktu saat bekerja	69	76,66%	Cukup Baik
6	Pegawai menggunakan pakaian yang telah ditetapkan sesuai peraturan	72	80%	Baik
7	Pegawai menggunakan pakaian yang sopan dan rapih	74	82,22%	Sangat Baik
8	Bersikap sopan dan santun saat bekerja	74	82,22%	Sangat Baik
9	Pegawai bekerja sesuai tugas, pokok dan fungsinya masing-masing	71	78,88%	Sangat Baik
10	Selalu mengerjakan tugas tepat waktu yang diberikan pimpinan	73	81,11%	Baik
11	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	72	80%	Baik
12	Pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dalam bekerja	76	84,44%	Sangat baik
13	Selalu mengikuti upacara sebagai bentuk ketaatan dalam bekerja	72	80%	Baik
14	Pegawai taat terhadap peraturan dinas dalam melakukan pekerjaan	74	82,22%	Sangat Baik
15	Pegawai melaksanakan setiap arahan pimpinan	75	83,33%	Sangat Baik
16	Pegawai mendapat teguran bila tidak taat tata tertib	75	83,33%	Sangat Baik
17	Pegawai melakukankomunikasi dengan baik terhadap pimpinan	75	83,33%	Sangat Baik
18	Mengetahui jadwal peraturan dalam berpakaian	72	81,11%	Sangat Baik
19	Pergi tanpa ijin saat jam kerja berlangsung	74	82,22%	Baik
20	Pegawaimengetahui dan melaksanakan tata tertib yang berlaku	72	80%	Sangat Baik
Jumlah		1459		
Rata-rata			81,05%	Baik

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata prosentase untuk disiplin kerja pegawai sebesar 81,05% dan berada dalam kategori Baik. Adapun sebaran nilai prosentase per indikator menunjukkan indikator dengan nilai prosentase terbesar adalah indikator pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dalam bekerja sebesar 84,44%. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator datang tidak tepat waktu saat bekerja dengan nilai prosentase sebesar 76,66%.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangatlah diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin dalam bekerja memiliki peranan penting dalam kehidupan berorganisasi karena memunculkan dampaf positif pada lingkungan kerja. Terdapat tiga fungsi penting dari perilaku disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.
2. Memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan. Satu, disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja. Dua, disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten. (Ranupandojo dalam Ardi, 2012).

Hubungan Antara Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Bidang Pertanahan Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang

Untuk mengukur hubungan dilakukan menggunakan rumus uji koefisien korelasi. Hasil perhitungan korelasi antara pengawasan melekan dengan disiplin kerja pegawai bidang pertanahan pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Sumedang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Pengawasan Melekat	Disiplin Kerja Pegawai
Pengawasan Melekat	Pearson Correlation	1	.644
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	18	18
Disiplin Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.644	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	18	18

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui bahwa terdapat hubungan sebesar 0,644. Berdasarkan interpretasi koefisiensi korelasi termasuk masuk kedalam kategori “ **Kuat** ” sehingga terdapat korelasi antara variabel Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang Pertanahan Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Harga r tabel tersebut apabila diinterpretasikan artinya hubungan positif antara hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang.

Pengawasan melekat diperlukan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja sebagaimana yang dijelaskan Manullang (2002) fungsi dari pengawasan melekat sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin, prestasi dan perkembangan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain adalah a) Tertib pengelolaan keuangan, b) Tertib pengelolaan perlengkapan, c) Tertib pengelolaan kepegawaian, dan d) Tercapainya sasaran pelaksanaan tugas
2. Dapat terciptanya keteraturan, keterbukaan, dan kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Dapat menurunkan praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme.
5. Dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang antara lain diukur dari menurunnya kasus penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada instansi yang bersangkutan, serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut. Hal tersebut antara lain dapat diperoleh dari laporan hasil pengawasan.
6. Dapat mengurangi kebocoran, pemborosan, dan pungutan liar, antara lain diukur dari menurunnya kasus penyimpangan yang terjadi serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut serta terjadinya peningkatan kehematan, efisiensi, dan efektivitas.
7. Cepatnya penyelesaian perijinan, diukur dari tertib tidaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, antara lain melalui: a) Penatausahaan, b) Ketepatan waktu, dan c) Tanggapan masyarakat

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh besaran persentase pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.429	6.001

Berdasarkan data yang telah diolah, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan variabel pengawasan terhadap Disiplin Kerja dengan persentase $0,462 \times 100\% = 46,2\%$ kemudian sisanyasebesar 53,8 % dipengaruhi oleh faktor lain selain Pengawasan.

Hasil perhitungan tersebut sejalan dengan penjelasan Hasibuan (2006) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship atau hubungan langsung dengan individu, Direct group relationship atau hubungan langsung terhadap kelompok dan cross relationship atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis.

SIMPULAN

Tingkat pengawasan melekat pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang dengan dimensi objektif dan faktual, berpangkal tolak dari keputusan pemimpin, preventif, sarana menjamin suatu program, efisiensi, koreksi, membimbing dan mendidik menghasilkan skor total 1524. Adapun hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 84,32 % dalam kategori sangat baik.

Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Sumedang dengan dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya, dan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan menghasilkan skor total 1459. Adapun hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 81,0535 % dalam kategori baik.

Hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Sumedang termamuk pada tingkat korelasi kuat dengan koefisien korelasi (r) 0,680. Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Pertanahan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Sumedang. Berdasarkan tabel diatas antara Variabel X yaitu Pengawasan Melekat dengan Variabel Y yaitu Disiplin Kerja Pegawai uji signifikan sebesar $0.002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara Variabel Pengawasan Melekat dengan Variabel Disiplin Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, Minal. 2012. Pengaruh Pemberian Hukuman Terhadap Disiplin Siswa Dalam Belajar. Jurnal Eksos, 8(1), 61-72.
- Arikunto. S. 2010. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atik dan Ratminto. 2012. Manajemen Pelayan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Kotler.
- Fadilla, Annisa. 2015. Pengawasan Melekat. Diakses dari www.pengawasanmelekat.co.id
- Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Gibson. James L. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181-195.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2022. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Octaviana, Meliana. 2014. Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawain Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 3(2), 601-612
- Panggabean, Mutiara Sibrani. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1; Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sahya Anggara. 2016. Ilmu Administrasi Negara. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Reflika Aditama.
- Silalahi, Ulbert. 2013. Studi tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Situmorang Jusuf Juhir. 1994. Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintahan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soewarno Handyaningrat. 2006. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarto. 2006. Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. Yogyakarta: Ust. Press.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulbert, Silalahi. 2011. Asas-asas Manajemen. Bandung: Reflika Aditama.
- Ulbert, Silalahi. 2011. Asas-asas Manajemen. Bandung: Reflika Aditama.
- Winardi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.