

HUBUNGAN PENGAWASAN MELEKAT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Muhammad Arif Nurrahman¹

Abstrak

Korelasi Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Rita Kala Linggi, M.Si, dan Bapak Lutfi Wahyudi, S.Sos, M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa provinsi Kalimantan timur.

Metode yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data Skala Likert, bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok dalam fenomena sosial. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi rank spearman dengan jumlah populasi sebanyak 53 responden.

Pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai. Dengan Pengawasan melekat yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan disiplin kerjapegawai, sehingga pegawai mendapatkan pembelajaran yang dapat meningkatkan kedisiplinan, sikap serta perilaku mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai aparatur pemerintahan yang melayani masyarakat serta memegang teguh visi dan misi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci :*Pengawasan, Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.*

¹Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: enyip2010@yahoo.co.id

Pendahuluan

Latar Belakang

Manusia atau Sumber Daya Manusia merupakan bagian tersentral dari kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Dengan sumber daya manusia yang kompeten, mampu cekatan dan disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun organisasional maka tujuan dari suatu organisasi akan tercapai secara maksimal. Itu artinya, sumber daya manusia merupakan penggerak suatu organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi itu.

Kemudian untuk mencapai hasil yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya, seorang pimpinan harus dapat mengambil langkah manajemen agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawannya. Terlebih lagi apabila pengawasan yang dilakukan adalah pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinnya. Pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan badan pemerintahan yang mengatur segala urusan-urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat dan jalannya kegiatan pemerintahan desa di seluruh wilayah provinsi Kalimantan Timur. Sebagai suatu badan pemerintahan yang mengatur urusan provinsi, secara tidak langsung pegawai-pegawai yang bekerja pada badan tersebut dituntut bekerja dengan baik dengan mengemban beban kerja yang tidak sedikit. Dengan demikian diharapkan pegawai harus memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur?”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengawasan atau controlling yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui disiplin pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

- a) Secara Subjektif
Sebagai suatu tahap melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir secara ilmiah dan kemampuan membuat suatu bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian dan teori.
- b) Secara Objektif
sebagai masukan dan sumbangan fikiran yang bermanfaat bagi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.
- c) Secara Akademis
Sebagai bahan Referensi dan Bacaan bagi Kepustakaan bagi peneliti lainnya.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000:244-245), Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Efektivitas kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di lingkungan tersebut, salah satu yang ditempuh badan pemerintah ataupun swasta adalah penerapan disiplin. Dan juga menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia tersebut adalah suatu proses pengendalian, baik itu dari segi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, serta sampai pada pengawasan sumber daya manusia dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga agar lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan dugaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.

Pengawasan

Menurut Siagian dalam Silalahi (2002:175) mengatakan bahwa pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Siagian (2007:40) juga menambahkan bahwa pengawasan diperlukan bukan sebagai cermin ketidakpercayaan manajer pada bawahannya, melainkan karena manusia memang tidak sempurna dan oleh karenanya mungkin saja berbuat kesalahan. Bahkan dengan disiplin dan ketaatan sekalipun bisa saja

masih terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang ditujukan pada sistem yang berlaku dan tidak serta merta pada manusianya.

Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 dijelaskan definisi empat jenis pengawasan yaitu Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional, Pengawasan Legislatif, Pengawasan Masyarakat.

Ciri-ciri Pengawasan

Menurut Siagian (2007:114) bahwa pengawasan memiliki ciri-ciri tertentu yang bisa dipergunakan untuk melandasi pelaksanaannya, yaitu :

- a. Pengawasan bersifat fact finding yang berarti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas yang dijalankan dalam organisasi.
- b. Pengawasan bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan.
- c. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan.
- d. Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi. Pengawasan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- e. Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan.
- f. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisiensi, jangan sampai terjadi pengawasan malah menghambat usaha peningkatan efisiensi.
- g. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.
- h. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

Tujuan Pengawasan

Menurut Manullang (2004:173) tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Pengawasan Melekat

Menurut Nawawi (1989:15), pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atasan langsung terhadap pekerjaan dan hasil kerja bawahannya agar dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan penyimpangan dari ketentuan, ketentuan, peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Instruksi Presiden No. 1 Tahun 1989 menjelaskan bahwa pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan oleh setiap atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat adalah suatu kegiatan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya untuk mengusahakan, menetapkan, mengetahui dan menilai hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan maksud untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya kesalahan dan penyimpangan serta dapat mengatasinya agar rencana yang telah dibuat dapat berjalan dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Tujuan Pengawasan Melekat

Menurut Nawawi (1989:26), tujuan pengawasan melekat adalah untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sehingga pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dapat dilakukan secara tertib, berdasarkan sendi-sendi kewajaran pelaksanaan pemerintahan.

Pengawasan melekat diadakan tidak bertujuan untuk menghambat jalannya organisasi atau hanya mencari kesalahan seseorang kemudian menjatuhkan sanksi, melainkan justru untuk memperlancar jalannya organisasi, dengan melakukan tindak lanjut terhadap bawahan atau dengan menunaikan langkah-langkah kepemimpinan sebaik-baiknya sehingga dapat diharapkan tujuan pengawasan melekat akan mempunyai makna positif dan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sarana Pengawasan Melekat

Adapun menurut Nawawi (1989:9) sarana-sarana yang dimaksud adalah :

1. Struktur organisasi
2. Kebijakan-kebijakan
3. Prosedur kerja
4. Perencanaan kerja
5. Pencatatan dan pelaporan
6. Pembinaan personil

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengawasan melekat tidak berarti sekedar melekat pada jabatan pimpinan/atasan langsung, akan tetapi melekat pula pada unsur pengorganisasian yang harus terus dipantau, diperiksa dan dievaluasi untuk mencegah berbagai penyimpangan dan penyelewengan sehingga dapat diketahui lebih awal.

Prinsip-prinsip Pengawasan Melekat

Menurut Situmorang dan Juhir (1993:75), pengawasan melekat mempunyai sifat menyeluruh dan luas perlu adanya prinsip-prinsip pengawasan melekat yang dapat dipatuhi dan dijalankan dalam melaksanakan pengawasan melekat tersebut. Adapun prinsip-prinsip pengawasan melekat pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Objektif dan menghasilkan fakta
2. Berpangkal tolak dari keputusan pimpinan
3. Preventif
4. Bukan tujuan tetapi sarana
5. Efisiensi
6. Apa yang salah
7. Membimbing dan mendidik

Pengukuran Pengawasan Melekat

Sesuai dengan Kepmen No. 46 tahun 2004, maka untuk mengukur variabel pengawasan melekat dapat dilakukan melalui berbagai cara, yaitu:

1. Sosialisasi Pengawasan Melekat
2. Persiapan dan pelaksanaan unsur pengawasan melekat
3. Pemantauan pelaksanaan pengawasan melekat
4. Evaluasi pelaksanaan pengawasan melekat
5. Tindak lanjut

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291), mengatakan bahwa disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap atau tingkah laku dari seorang atau kelompok yang menunjukkan rasa ketaatan dan kesetiaan terhadap segala aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun instansi, baik itu berupa aturan tertulis maupun tidak tertulis. Dan dari situ diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja serta pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladanan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat .
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005:444), ia menjelaskan adapun variabel-variabel untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah, yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja Etis

Definisi Konsepsional

1. Pengawasan Melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat yang harus dimiliki setiap pegawai untuk menaati peraturan yang ada, baik peraturan tersebut berbentuk tertulis ataupun tidak tertulis, sebagaimana yang telah ditetapkan instansi atau organisasi.

Definisi Operasional

Berikut penulis akan menentukan indikator-indikator yang di gunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

1. Pengawasan Melekat (X) Indikator yang ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Sosialisasi Pengawasan Melekat
 - b. Pelaksanaan Pengawasan Melekat
 - c. Pemeriksaan Pelaksanaan Pengawasan Melekat
 - d. Evaluasi dan Tindak Lanjut dari Hasil Evaluasi
2. Disiplin Kerja (Y) Indikator yang ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. ketaatan pada peraturan

c. Tanggung Jawab Pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur saja yaitu berjumlah 53 orang, dimana terdiri dari 5 bidang kerja yang berada di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur, sesuai dengan kebutuhan serta tugas dan fungsi yang diperlukan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur 2014.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. *Library Research*, yaitu penelitian kepustakaan dimana di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. *Field Work Research*, yaitu penelitian langsung kelapangan dengan cara :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengamati aspek-aspek yang ingin diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai bagaimana pengawasan melekat serta disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.
 - b. Wawancara, dimaksudkan sebagai upaya memperoleh informasi dari narasumber yang diwawancarai. Wawancara dilakukan secara terbuka dan terfokus pada permasalahan yang diteliti saja.
 - c. Kuisisioner, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

Alat Pengukur Data

Skala yang digunakan adalah skala likert, karena paling sering digunakan untuk mengukur persepsi responden dalam suatu objek.

Skala *Likert* (Sugiyono, 2011:107) digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mempermudah dalam pengukuran data ditetapkan nilai standar, dengan angka-angka sebagai patokan yang menunjukkan tinggi rendahnya setiap gejala. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:110) mengatakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan *range* yang cukup besar, sehingga informasi yang dikumpulkan lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3.
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2.
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1.

Teknik Analisis Data

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994 : 256) dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_s = \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Sementara itu apabila terdapat jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Untuk : $T = \frac{t^3 - t}{12}$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank order

12 = Bilangan konstan

d_i = Harga masing-masing subjek yang diperoleh dari pengurangan ranking y pada ranking x

= Sigma atau jumlah

N = Jumlah individu dalam sampel

t = Jumlah angka kembar

T = Faktor koreksi untuk angka sama

x^2 = Penjumlahan

y^2 = Penjumlahan

$\sum d_i^2$ = Jumlah keseluruhan d_i^2 dimana d_i merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking X dan Y

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

- Lokasi Penelitian di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur (BPMPD Prov. Kaltim) di Jalan Kadrie Oening No. 96/IV A Kelurahan Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Telp (0541)742350 Samarinda
- Jumlah pegawai negeri sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur berjumlah 53 orang.
- Dasar Hukum yang Melatarbelakangi Berdirinya Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur

Dasar Hukum :

- Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencana Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.
- Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No 46 Tahun 2008 tentang Penjabatan Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil Penelitian

Penyajian Data

Dalam Penyajian Data berikut ini penulis akan mengemukakan indikator pengawasan melekat dan disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini. Adapun indikator dalam pengawasan melekat pelaksanaan pengawasan melekat, pemeriksaan pengawasan melekat, dan evaluasi serta tindak lanjutnya. Sedangkan indikator dalam disiplin kerja pegawai adalah kehadiran pegawai, ketaatan terhadap peraturan atau perintah, dan tanggung jawab pekerjaan pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.

Analisis Data

Pada tahap analisis data ini adalah tahap dimana penulis akan menguraikan tentang analisis dan pengujian hipotesis serta penarikan kesimpulan. Kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis, dimana hasil analisis digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun untuk menarik kesimpulan. Sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Analisis yang dipergunakan pada tahap ini adalah *rank sperman*.

Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung korelasi antara pengawasan melekat (x) dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil (y) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rangking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi hingga terendah.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subjek dengan mengurangi rangking variable x dan variabel y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh x^2 dan y^2 yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa rangking yang sama pada tiap-tiap variable dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi rank sperman menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

6. Setelah diperoleh r_s empiris kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r_s table pada tingkat signifikansi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih besar atau samadengan harga r_s table untuk $N=53$, maka terdapat korelasi antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil provinsi Kalimantan timur sehingga dapat diterima, dengan demikian pula sebaiknya.

H_0 : = 0 (tidak ada korelasi antara Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil)

H_1 : = 1 (ada korelasi antara Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil)

= nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

= 0,05 atau 5% (tingkat kesalahan)

Pengujian Hipotesis

Jadi $r = 0,396$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Riduwan berada pada interval 0,34 – 0,679 yang termasuk dalam kategori tingkat Korelasi yang sedang antara

Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kata lain, Nilai r hitung (0,396) > r tabel (0.2656), maka tolak H_0 , dan terima H_1 Jadi, ada hubungan yang nyata antara Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.

$H_0 = r$ hitung < r tabel (Pengawasan Melekat tidak memiliki hubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur)

$H_1 = r$ hitung > r tabel (Pengawasan Melekat memiliki hubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur)

Pembahasan

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai r_s tabel untuk jumlah responden 0,396 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s tabel untuk jumlah responden 53 adalah sebesar 0,2656 dengan tingkat signifikan 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar daripada r_s tabel yakni $0,396 > 0,2656$ maka hipotesis alternative (H_1) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang **Sedang/Cukup** antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 0,396.

Penutup

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian di lapangan dan menganalisa data-data hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai r_s tabel untuk jumlah responden 0,396 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s tabel untuk jumlah responden 53 adalah sebesar 0,2656 dengan tingkat signifikan 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar daripada r_s tabel yakni $0,396 > 0,2656$ maka hipotesis alternative (H_1) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak dan didukung oleh data. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang **Sedang/Cukup** antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 0,396. Berarti adanya hubungan yang positif antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja

yang jika pengawasan melekat ditingkatkan maka juga akan diikuti dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai dan dibuktikan dengan hasil perhitungan pengujian hipotesis sebelumnya bahwa harga r_s empiris (hasil hitung) 0,396 lebih besar jika dibandingkan dengan r_s teoritis (r_s tabel) 0,2656, dengan begitu hubungan pengawasan melekat dengan disiplin kerja pegawai secara rasional dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengawasan melekat seperti lebih sering melakukan pemantauan langsung, melakukan pengawasan pekerjaan pegawai, meningkatkan jumlah permintaan laporan tertulis dan memberikan koreksi langsung kepada pegawainya jika melakukan suatu kesalahan.
2. Agar meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur, maka Pengawasan Melekat harus lebih ditingkatkan lagi dengan indikator pengawasan yang lebih baik lagi karena dengan begitu dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai baik dalam hal kehadiran maupun dalam pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Selain pengawasan melekat, yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut dapat juga melalui pemberian motivasi kerja dari atasan ke bawahan, bisa berupa reward ataupun punishment, menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai, bisa juga dengan pemberian fasilitas dan kondisi kerja yang aman.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta, Tugu W.
- Bohari. 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta, CV. Rajawali.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- _____. 2003. *Manajemen. Edisi 2. Cetakan ke 18*. Yogyakarta, BPFE.
- _____. 2004. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta, Quantum.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gunung Agung.
- _____. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta, LP3ES.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Situmorang, M. dan Jusuf Juhir. 1993. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- _____. 2011. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sujamto. 1994. *Aspek-aspek Pengawasan Melekat di Indonesia*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori Aplikasi dan Penelitian*. Bandung, Alfabeta.

Dokumen-dokumen

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian.
- Keputusan Presiden No.74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah No.20 Tahun 2001 tentang Definisi Empat Jenis Pengawasan.
- Instruksi Presiden No.1 Tahun 1989 tentang Pengawasan Melekat.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.46 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat.