Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Agama

Abdurahman Jusuf

STIA Bina Taruna Gorontalo

abdurahman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peran Pengawasan dalam meningkatkan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango dan untuk menemukan Faktor-faktor apa yang menghambat Pelaksanaan Pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bone. Maka penelitian ini menggunakan bentuk penelitian dengan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Strategi yang digunakan tunggal terpancang. Teknik cuplikan dengan teknik *purposive snowball sampling*. Sumber datanya adalah informan tempat atau lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan analisis dokumen. Untuk keabsahan data teknik yang digunakan adalah triangulasi data atau sumber dan triangulasi metode. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif mengalir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pengawasan menjadi besar perannya dalam membentuk disiplin pegawai negeri sipil pada kantor kementerian Agama kabupaten bone bolango, dan pengawasan ini hanya bisa berjalan jika pimpinan pada kantor kementerian Agama kabupaten Bone Bolango menjalankan tugasnya sebagai pelaku dalam pengawasan; Bahwa berdasarkan data-data disiplin pegawai negeri sipil pada kantor kementerian Agama masih belum maksimal, bukan karena tidak adanya pengawasan, akan tetapi karena pimpinan tidak memahami secara teoritis maupun praktek teknis pengawasan sehingga menghasilkan belum maksimalnya pengawasan pada kantor kementerian Agama kabupaten Bone Bolango; Bahwa pengawasan tidak hanya merupakan tata atau aturan yang menjadi landasan pelaksanaan pada suatu instansi akan tetapi menjadi prinsip mendasar dalam pengelolaan suatu institusi sebagaimana kantor kementerian Agama kabupaten bone bolango, hal ini berarti bahwa pengawasan berperan penting dalam meningkatkan disiplin Aparatur sipil Negara, sehingga peningkatan sumberdaya manusia pada pimpinan menjadi kata kunci dalam merealisasikan pengawasan guna meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci: **Pengawasan; Disiplin; Aparatur Sipil Negara**

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1) finding out the role of supervision in improving the discipline of state civil servants at the Ministry of Religion, Bone Bolango Regency; (2) To find out what factors hinder the implementation of supervision of employee discipline at the Bone Regency Ministry of Religion. So this research uses a form of research with a qualitative approach and descriptive methods. The strategy used is single and fixed. Snippet technique with technique purposive snowball sampling. The data sources are informants at the research place or location, archives and documents. The

data collection techniques used were interviews, observation and document analysis. For data validity, the technique used is data or source triangulation and method triangulation. Meanwhile, the data analysis technique used is flowing interactive analysis. The results of the research show that: (1) Supervision plays a large role in shaping the discipline of civil servants at the Bone Bolango Regency Ministry of Religion office, and this supervision can only work if the leadership at the Bone Bolango Regency Ministry of Religion office carries out their duties as actors in supervision; (2) Whereas based on data the discipline of civil servants at the Ministry of Religion office is still not optimal, not because there is no supervision, but because the leadership does not understand the theory or technical practice of supervision, resulting in not yet optimal supervision at the Bone Bolango Regency Ministry of Religion office. ; (3) That supervision is not only an order or rule that is the basis for implementation in an agency, but is a fundamental principle in the management of an institution such as the office of the Ministry of Religion, Bone Bolango Regency, this means that supervision plays an important role in improving the discipline of the State Civil Apparatus, so that Increasing human resources in leadership is the key word in realizing supervision to improve discipline in the State Civil Service.

Keywords: *Supervision; Discipline; State Civil Servants*

PENDAHULUAN

Pemerintah selaku penyelenggara pelayanan publik, melalui aparatur sipil Negara yang dimiliki, wajiblah dan sudah seharusnya menata sepenuhnya secara kelembagaan maupun personil dalam rangka menghadapi dunia global. Kenyataan dewasa ini, kondisi disiplin masyarakat organisasi masih memprihatinkan terbukti dari terus berlangsungnya berbagai macam perilaku yang kurang tertib, kurang patuh, budaya kerja yang masih rendah, dan masih terlihat banyaknya penggunaan waktu yang tidak produktif. Karakter individu yang tidak mau terikat oleh peraturan apapun, ingin bebas tanpa aturan apapun, dan berbuat sesuai kehendak hati sendiri adalah karakter individu yang merusak kondisi internal organisasi (Mulyadi et al., 2016). Di samping itu ada kecenderungan orientasi yang bukan mengarah kepada meraih produktivitas organisasi, melainkan kepada perolehan-perolehan lain yang menguntungkan diri sendiri.

Disiplin perlu ditegakkan agar masing-masing individu dalam organisasi tidak berbuat semaunya, kedisiplinan sumber daya manusia diperlukan organisasi untuk dapat mencapai kesuksesan dalam persaingan. Menurut (Ibrahim & Meilany, 2015), disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau yang tidak perlu. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. (Permatasari & Nugraheni, 2015),

menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap organisasi, patuh terhadap prosedur kerja, patuh terhadap kode etik dan norma budaya organisasi lainnya dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Disiplin kerja yang terlaksana secara konsisten merupakan iklim yang memungkinkan berlangsungnya proses pelayanan dengan baik. Disiplin kerja pegawai sangat penting karena aparatur sipil Negara secara langsung yang menangani dan melayani masyarakat. Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (pasal ayat 1 UU No 5 tahun 2014) Selanjutnya penegasan tentang ASN lebih diperjelas pada ketentuan pasal 2-5 UU no 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pelaksanaan disiplin aparatur sipil negara lebih nampak dan jelas pada pola manajemen suatu lembaga pemerintah. Hal inipun ditegaskan dalam pasal 55 dan pasal 86 undang-undang No 5 tahun 2014. Dan aturan disiplin lebih dipertegas lagi pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri, bahkan peraturan ini mengatur tegas tentang hukuman dari pelanggaran atas disiplin pegawai negeri yang terdiri dari hukuman ringan, hukuman sedang dan hukum berat.

Dalam menegakkan kedisiplinan, organisasi melakukan pengawasan kepada pegawainya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawainya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan perusahaan/organisasi. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatankegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Martoyo dalam (Nurwidyanti et al., 2015) yaitu motivasi, kesejahteraan, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan penegakan disiplin lewat hukum.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marzolina, 2013), menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini juga searah dengan (Nuryadin, 2016), yang menyimpulkan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun ada penelitian (Agustina & Bismala, 2014) yang menyimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Maka jika dihubungkan dengan pendapat para ahli bahwa salah satu faktor penting dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah dengan adanya

pengawasan (Winda, 2015). Pengawasan adalah suatu usaha sistematis yang menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan pemeriksaan yang diperlukan untuk menjamin semuanya.

Dengan melakukan pengawasan yang baik, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin, atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. (Kamal, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu pengawasan pimpinan. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seseorang pegawai. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari wewenang umum pemerintahan yang melekat pada pemerintahan sejak Pemerintahan tersebut dibentuk (Kadarsih, 2010). Menurut (Ernawati, Afwan, 2016), kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif. Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem, dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan (Marzolina, 2013) dan (Masyura, 2013) menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai ((Arika & Others, 2016); Nurhdan (Saktiyono, 2011)).

Upaya untuk menyiapkan pegawai yang profesional tidak terlepas dari peran atau tugas kepemimpinan organisasi. Sehubungan dengan hal itu dalam Inpres no 2 tahun 1998 dinyatakan bahwa seseorang dapat dilihat dari upaya-upaya menegakkan disiplin (GDN, 1996). Dengan kata lain bahwa salah satu tugas pokok pimpinan adalah membina disiplin kerja bawahannya agar patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango adalah salah satu instansi yang keberadaannya merupakan bagian kementerian Agama RI. Untuk melaksanakan tupoksi kementerian Agama untuk wilayah Kabupaten Bone Bolango, oleh karena kementerian Agama adalah juga instansi pemerintah yang di dalamnya terdapat pegawai Aparatur Sipil Negara (PNS) dan Pegawai Non PNS (Tenaga Honorar), maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango sebagai institusi vertikal kementerian Agama ditingkat kabupaten juga tidak lepas mengelola personil pegawainya disamping pengelolaan anggaran dan barang milik Negara. Maka dalam hal ini pengawasan sudah seharusnya berlaku penuh dalam menentukan disiplin aparatur sipil Negara di lingkungan instansi kementerian agama Kabupaten Bone Bolango.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif. Menurut (Pasolong, 2013) penelitian deskriptif adalah penyelidikan yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau satu variabel, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, pada dasarnya penelitian kualitatif dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah (*natural setting*) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif.

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian kualitatif menurut (Sugiono, 2009) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Pendekatan kualitatif ini berupaya menggambarkan secara umum tentang fakta sehubungan dengan beban kerja. Hal tersebut dilakukan dengan memahami gejala-gejala yang diteliti dengan menggambarkan serta memahami dan menganalisa apa yang didengar, mempelajari suatu proses atau penemuan yang terjadi secara alami, mencatat, menganalisis, menafsirkan dan melaporkan serta menarik kesimpulan-kesimpulan dari proses tersebut berdasarkan konteks ruang dan waktu serta situasi secara alami.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dan observasi diklasifikasikan berdasarkan fokus penelitian yaitu pengawasan, disiplin, aparatus sipil Negara dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango, hal ini bertujuan untuk memudahkan proses untuk menganalisis hasil penelitian.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya diperoleh beberapa temuan mengenai pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil Negara pada kantor kementerian Agama kabupaten bone bolango, temuan ini dapat diidentifikasi sebagai data pokok yang akan menjadi bahan dasar pembahasan dalam penelitian ini, adapun temuan-temuan tersebut akan diintegrasikan dengan teori-teori yang telah diangkat untuk dapat menjawab problematika utama dalam penelitian yaitu bagaimana peran Pengawasan dalam meningkatkan disiplin Pegawai dan Apratur Sipil Negara Pada kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango serta faktor-faktor apa yang menghambat Pelaksanaan Pengawasan terhadap disiplin pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango.

Pelaksanaan Pengawasan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango

Dapat dideskripsikan oleh peneliti dengan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang dianggap mampu memberikan informasi tentang pelaksanaan pengawasan pada kantor kementerian Agama kabupaten bone bolango terkait disiplin aparatur sipil Negara yaitu dari kepala kantor, kepala seksi, kepala kantor urusan Agama, kepala Madrasah, yang mana rata-rata menunjukkan bahwa sudah melaksanakan pengawasan hanya saja belum optimal dan maksimal hal ini berdasarkan data kehadiran dan data notifikasi auditor irjen kemenag RI di samping itu sesuai data hasil wawancara ternyata pimpinan yang menjadi penggerak pelaksanaan pengawasan tidak mengetahui secara menyeluruh baik teoritis maupun teknis pelaksanaannya. Sehingga peneliti dapat menganalisis dengan jelas dengan berdasar data yang berhasil didapatkan dalam sebuah deskripsi yang jelas yang

mana pengawasan besar peranannya dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil Negara bilamana salah satu bentuk pengawasan pimpinan berjalan optimal yaitu dalam hal pengawasan melekat (waskat) oleh karena pengawasan melekat belum maksimal maka hasil yang nyata adalah belum optimalnya peningkatan disiplin aparatur sipil Negara pada kantor kementerian Agama.

Adapun hasil wawancara dengan narasumber dengan menggunakan wawancara melalui pertanyaan yang sudah disusun terkait dengan pemahaman apa itu pengawasan dan disiplin serta bagaimana bentuk pengawasan lingkup kerja para narasumber setelah dilakukan olah data berdasarkan wawancara yang pertanyaannya sebagai berikut:

1. Apa saudara tahu tentang pengawasan?
2. Apakah saudara tahu tentang disiplin?
3. Dapatkah saudara jelaskan bagaimana bentuk pelanggaran disiplin?
4. Bagaimana bentuk pengawasan disiplin kerja dikantor bapak?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut diarahkan untuk menginput data seberapa besar pemahaman pimpinan tentang pengawasan dan disiplin sehingga dapat diukur antara pemahaman dan pelaksanaan pengawasan dan disiplin oleh pimpinan selaku motivator, dinamisator di tubuh organisasi. Sehingga dapat terumuskan dalam korelasi antara pelaksanaan dan hasil sesuai data fisik yang dikumpulkan, bahwa pemahaman tentang disiplin Pegawai negeri sipil hanya dipahami sebatas masuk kerja dan melaksanakan tugas penuh tanggung jawab.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Jika berdasar pada Peraturan pemerintah nomor 53, terdapat 17 kewajiban dan 15 larangan yang harus dipatuhi dan dijaga oleh setiap aparatur sipil Negara. Walaupun sederhana namun disiplin Aparatur Sipil Negara hanya dapat terwujud melalui pengawasan, dan pengawasan ini hanya dapat berjalan jika dipengaruhi oleh pimpinan sebagai penanggung jawab organisasi. Dan pengaruh ini dapat dideskripsikan dalam 2 hal yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal yang paling dekat mempengaruhi lembaga kantor kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango adalah perubagan Tujuan, strategi, kebijakan manajerial dan teknologi baru yang saat ini harus dimuat dalam program Zona Integritas, serta perilaku para pegawai Kementerian Agama yang harus disiapkan kembali dalam mewujudkan tujuan lembaga, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adalah sistem politik daerah Bone Bolango yang mendudukkan Kementerian Agama Bone Bolango pada garis koordinasi. Sumber daya dan sumber daya fisik, keuangan dan sumber daya manusia, potensi

lingkungan dan kebutuhan akan pengelolaan barang milik Negara yang menjadi sarana penting mempengaruhi arah kebijakan dan perkembangan lembaga kementerian agama kabupaten bone bolango.

Maka berlandaskan pada teori yang disampaikan oleh William H. Newman, (Usman, 2014), prosedur penetapan sistim pengawasan yaitu:

- a. Merumuskan hasil yang diinginkan, artinya pimpinan harus merumuskan hasil yang akan dicapai se jelas mungkin
- b. Menetapkan penunjuk hasil yaitu rancangan program pengawasan untuk menemukan indikator sejumlah indikator-indikator yang terpercaya sebagai penunjuk apabil tindakan koreksi perlu diambil atau tidak.
- c. Menetapkan standar penunjuk hasil yang berfungsi menentukan skala prioritas atau petunjuk agar pimpinan tidak lebih perhatian pada sesuatu yang kecil dan tidak bereaksi pada sesuatu yang besar potensi negatifnya.
- d. Menetapkan jaringan informasi dan umpan balik. Artinya ada kendali informasi tidak hanya keatas tapi juga kebawah pada siapa yang harus mengambil tindakan koreksi.
- e. Menilai informasi dan mengambil tindakan koreksi artinya langkah terakhir perbandingan penunjuk standar penentuan apakah tindakan koreksi perlu diambil atau kemudian pengambilan tindakan.

Maka korelasi dari apa yang dapat dikemukakan melalui penelitian ini adalah pengawasan dapat berperan penting dalam mewujudkan disiplin pegawai negeri, dan tentunya pengawasan dapat berjalan dalam membentuk disiplin PNS bilamana bentuk-bentuk pengawasan, bidang-bidang pengawasan serta pola pembinaan dipahami oleh pimpinan serta pengaruh internal dan eksternal dalam penerapan pengawasan dapat dideteksi sedini mungkin oleh pimpinan sebagai bagian dari faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam membentuk disiplin pegawai negeri sipil.

Oleh karena itu data hasil penelitian dari wawancara dan data sampel atas kehadiran dapat menggambarkan kualitatif betapa pengawasan dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) belum dipahami secara teori atau berdasar pada aspek azas yang menjadi prinsip pengelolaan pemerintahan khususnya pada kantor kementerian Agama yang menangani urusan kepegawaian, anggaran, nikah rujuk, zakat, wakaf, haji dan umrah serta pendidikan agama yang semua bermuara pada kedudukan sebagai pengelola pelayanan atas kebutuhan masyarakat. Seharusnya disiplin aparatur Negara (ASN) dipahami oleh pimpinan selaku pelaku pengawasan, berdasarkan pada ketentuan peraturan pemerintah, bukan hanya pada bagiannya

yaitu hadir tepat waktu dan pelaksanaan tugas, tetapi secara menyeluruh terkait 17 ayat kewajiban dan 15 ayat tentang larangan bagi disiplin pegawai negeri sipil.

SIMPULAN

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango adalah salah satu instansi vertikal kementerian Agama di kabupaten kota yang mengatur dan mengelola serta menata sejumlah pegawai yang berada dalam pengelolaan, sudah barang tentu melakukan prinsip pengawasan dalam merealisasikan apa yang menjadi lingkup kewenangannya sebagai institusi pemerintahan secara vertikal di wilayah kabupaten. Dan berangkat dari permasalahan yang diangkat penulis sebelumnya dan setelah penulis melakukan penelitian sesuai metode yang sudah dipilih oleh penulis dan mengeloh serta menganalisis hasil data penelitian sebagaimana tercakup dalam pembahasan pada bab sebelumnya ternyata pengawasan menjadi penting perannya dalam mewujudkan apa yang disebut dengan peningkatan disiplin aparatur sipil Negara, hal ini terkait dengan unsur manusia yang subyek dan obyek dalam pelaksanaan pengawasan.

Pengawasan menjadi besar perannya dalam meningkatkan disiplin Aparatur sipil negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango, dan pengawasan ini hanya bisa berjalan jika pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango menjalankan tugasnya sebagai pelaku dalam pengawasan.

Bahwa berdasarkan data-data disiplin pegawai negeri sipil pada kantor kementerian Agama masih belum maksimal, bukan karena tidak adanya pengawasan, akan tetapi karena pimpinan tidak memahami secara teoritis maupun praktek teknis pengawasan sehingga menghasilkan belum maksimalnya pengawasan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango.

Bahwa pengawasan tidak hanya merupakan tata atau aturan yang menjadi landasan pelaksanaan pada suatu instansi akan tetapi menjadi prinsip mendasar dalam pengelolaan suatu institusi sebagaimana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango, sehingga peran pengawasan yang utama sebelum bentuk pengawasan lainnya dilaksanakan adalah pengawasan melekat yang berada pada kewenangan pimpinan pada instansi kantor kementerian Agama.

Kabupaten bone bolango, pengawasan melekat inilah yang menjadi dasar penentu utama dalam membentuk disiplin pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, W., & Bismala, L. (2014). *Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*. Jurnal riset akuntansi dan bisnis, 14(1).

- Arika, D., & Others. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung*. Fakultas Ekonomi Unpas.
- Ernawati, Afwan, I. (2016). *Pengawasan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bukit Raya Kota Pekanbaru*. Riau University.
- Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru)*. Riau University.
- Kadarsih, S. (2010). *Tugas dan wewenang Ombudsman Republik Indonesia dalam pelayanan publik menurut UU No. 37 Tahun 2008*. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(2), 175–182.
- Kamal, M. B. (2015). *Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Marzolina, F. K. (2013). *Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera*. [Jurnal] Pekanbaru (ID). Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya Pekanbaru.
- Masyura, F. (2013). *Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Mulyadi, S., Rahardjo, W., Asmarany, A. I., & Pranandari, K. (2016). *Psikologi sosial*. Jakarta: Gunadarma.
- Nurwidyanti, F., Marnis, M., & Marzolina, M. (2015). *Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 420–436.
- Nuryadin, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima*. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 5(2).
- Pasolong, D. H. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Permatasari, D., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja karyawan (Studi*

pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Saktiyono, T. (2011). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Menara Kartika Buana Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiono. (2009). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif* (Alfabeta (ed.)).

Usman, E. (2014). *Asas Manajemen*. PT. Rajagrafino Persada.

Winda, D. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Sentosa Surabaya*. Universitas Wijaya Putra.