



**PELAKSANAAN PENGAWASAN CAMAT DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT BANJARAN  
KABUPATEN MAJALENGKA**

Oleh :  
**RATNA, S.IP, M.Si**

**ABSTRAK**

*Penelitian di kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka. Hal ini di tandai dengan beberapa indikator masalah yang muncul di antaranya sebagai berikut: 1). Masih terdapat keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan laporan kegiatan. 2). Pegawai pada umumnya kurang mematuhi jam kerja. 3). Pegawai kadang-kadang masih ada yang tidak memakai seragam kerja lengkap.*

*Berdasarkan hasil penelitian yang telah penyusun dilakukan di lapangan dengan beberapa indikator masalah yang muncul maka penyusun menyimpulkan untuk menarik judul yaitu “ Pelaksanaan Pengawasan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka” penyusun mengambil prinsip-prinsip pengawasan menurut Silalahi dalam bukunya “Studi Ilmu Administrasi kose dimensi” dan disiplin kerjanya mengambil dari buku “Hasibuan”Manajemen Tenaga Kerja” Selain itu penelitian ini menggunakan (Metode Deskriptif Analisis) dan (Teknik Total Sampel dan Teknik Modus ) Untuk mengumpulkan data variabel bebas maupun terikat melalui penyebaran angket secara tertutup, skala yang digunakan skala likers atau berjenjang dengan jawaban selalu, kadang-kadang dan tidak pernah. Adapun untuk penarikan sampel menggunakan teknik total sampel (sensus), yaitu terdiri dari 20 orang dijadikan responden. Berdasarkan hasil analisis angket atas dasar jawaban responden, untuk pelaksanaan pengawasan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka sudah mencapai predikat “Cukup Baik” dengan hasil Rekapitulasi Variabel (X) berjumlah (54%). Sedangkan upaya disiplin kerja itu sendiri apabila dihubungkan dengan standar presentase menurut “Suharsimi Arikunto” sudah mencapai “Cukup Baik” dengan hasil Rekapitulasi Variabel (Y) Berjumlah (51%) Jadi berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa Camat dalam melaksanakan pengawasannya masih perlu berusaha lagi dalam menerapkan teknik-teknik, prinsip-prinsip/metode-metode pengawasan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.*

**PENDAHULUAN**

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang akademis dari individu yang bersangkutan, karena tanpa terbentuknya kepribadian yang baik maka nilai akademis yang sudah mereka dapatkan pun akan sia-sia. Salah satu dari nilai kepribadian yang sangat menunjang darinya terbentuknya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah: disiplin atau kedisiplinan. Disiplin terhadap lingkungan, namun yang lebih

penting adalah: disiplin yang berkaitan pada pekerjaan mereka.

Disiplin itu mutlak dimiliki oleh setiap aparatur pemerintah baik yang berada di tingkat atas maupun yang berada di tingkat bawah. Disiplin yang dimiliki oleh aparatur pemerintah tingkat pusat, juga dimiliki oleh aparatur tingkat daerah, sehingga baik pusat maupun daerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional. Seperti yang tercantum dalam UU No. 22 Tahun



1999 pasal 6 ayat 2 tentang pemerintah daerah dan UU NO. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah Yang Menyatakan Bahwa Camat Adalah Kepala Kecamatan. Daripasal ini dapat di artikan bahwa Camat adalah pemimpin penyelenggara pemerintahan di tingkat Kecamatan yang menerima pelimpahan sebagai wewenang pemerintahan di tingkat Kecamatan yang menerima pelimpahan wewenang dari bupati / wali kotayang bersangkutan perangkat pemerintahan Kecamatan sebagai salah satu aparat yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus lah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan, kerja sama serta pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintah kecamatan. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting bagi Camat untuk dapat membina dan meningkatkan disiplin kerja serta memberikan semangat dan motivasi bagi pegawainya.

Berdasarkan pengamatan sementara penyusun di lapangan, pelaksanaan pengawasan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dan realisasi yang di laksanakan di Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka masih rendah belum optimal. Hal ini di tandai dengan beberapa indikator masalah yang muncul di antara lainnya sebagai berikut:

1. Masih terdapat keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan laporan kegiatan.
2. Pegawai pada umumnya kurang mematuhi jam kerja.

3. Pegawai kadang-kadang masih ada yang tidak memakai seragam kerja lengkap.

Gejala-gejala permasalahan tersebut menurut penyusun di sebabkan oleh kurangnya pengawasan Camat belum optimal. Diantaranya sebagai berikut:

1. Kurang disiplin dalam melakukan pemeriksaan laporan dan pembukuan.
2. Kurangnya perhatian dan kepedulian terhadap kerja pegawai.
3. Kelalaian Camat dalam mengawasi pegawai.

Berdasarkan indentifikasi masalah dua subjek yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu: Pelaksanaan Pengawasan Camat dan disiplin kerja pegawai. Demikian penyusun mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.
3. Bagaimana upaya yang di laksanakan oleh Camat dalam pelaksanaan Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Banjaran Kabupaten Majalengka.

### **Tujuan**

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui dan menilai pelaksanaan pengawasan Camat Banjaran Kabupaten Majalengka, apakah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan atau tidak. Oleh karena itu tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana teknik pengawasan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Pengertian pengawasan

Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan.

R Tery dalam Bukunya “Asas Asas Manajemen” Memberikan definisi Pengawasan sebagai berikut :

Pengawasan (*Controlling* ) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan. Menilai pelaksanaan dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar. (2006:312)

Pengawasan mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Oleh karena itu Hicks silalahi, Ulbert dalam bukunya “ Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Demensi” mengatakan bahwa pengawasan berhubungan dengan:

1. Perbandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana
2. Melakukan tindakan-tindakan korektif yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana. (1992:175).

Menurut sudjana dalam buku “Standar Mutu Pengawasan” Mengemukakan bahwa:

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk menyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. (2006:28).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju mencapai tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

#### Hakikat Pengawasan

Pengawasan pada hakikatnya adalah suatu usaha untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilakukan apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran kegiatan yang ditentukan. Apabila terjadi penyimpangan dimana terjadinya dan bagaimana tindakan yang diperlukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut. Pengawasan terdiri dari beberapa tindakan-tindakan atau langkah-langkah pokok menurut Geoge R. Tery meliputi :

- a. Penentuan ukuran atau pedoman buku (standar)
- b. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah/seyatnya dikejakan
- c. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman buku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

- d. Perbaiki atau pembetulan terhadap penyimpanan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pengawasan dalam arti manajemen yang diformalkan tidak akan terdapat tanpa adanya perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakan sebelumnya. Perencanaan berkaitan erat dengan pengawasan karena perencanaan mengidentifikasi komitmen-komitmen terhadap tindakan-tindakan yang ditujukan untuk hasil-hasil masa yang akan datang. Pengawasan dilaksanakan untuk mengusahakan agar komitmen-komitmen tersebut dilaksanakan. Kegagalan pengawasan berarti cepat atau lambat adanya kegagalan perencanaan-perencanaan dan suksesnya perencanaan berarti suksesnya pengawasan. Pengawasan memiliki peran yang sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal ini para ahli mengemukakan pendapat mengenai pengawasan dilihat dari sudut pandang yang berbeda.

Siagian dalam bukunya "Filsafat Administratif" mengemukakan sebagai berikut: Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerja yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (2004:135).

Komarudin Dalam Buku "Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu" Mengemukakan Bahwa:

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk menyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang

direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. (1992 : 28)

Pengawasan tidak akan dapat dilaksanakan apabila tidak atau belum ada penentuan tujuan yang akan dicapainya. Jelaslah kiranya pengawasan sangat menentukan peranannya dalam usaha pencapaian tujuan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena pimpinan yang baik adalah seseorang yang memberikan bimbingan kepada bawahannya dengan ikhlas agar tidak lagi mengulangi kesalahan yang sama. Agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan pengawasan dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan, sehingga lebih bersipat mencegah dibanding dengan tindakan control setelah terjadi penyimpangan.

George R. Terry dalam bukunya "Asas-asas Manajemen" mengemukakan bahwa prinsip pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana (2006:396)

Sedangkan Menurut Ulbert Silalahi dalam bukunya "Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi" mengemukakan tentang Prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan harus berlangsung terus-menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.
- 2) Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data

tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.

- 3) Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus memberikan bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.
- 5) Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efisiensi ( Hasil Guna ).
- 6) Pengawasan harus fleksibel.
- 7) Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 8) Pengawasan di lakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan.
- 9) Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan. (1992:178).

Maka pendapat para ahli tentang pengawasan seperti tersebut di atas, maka penyusun menarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan kegiatan pimpinan atau unit kerja, agar yang telah di rencanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah di tentukan, baik kuantitas, kualitas, maupun waktu.

#### **Disiplin Kerja Pegawai**

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional. Jika disiplin itu dapat di kembangkan secara meluas, maka akan tercapai suatu tingkat kesetabilan dan kelancaran organisasi. Dan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

manaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" sebagai berikut :

Kedisiplinan merupakan fungsi dari MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (2003: 23

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" sebagai berikut:

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (2007:193)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang



terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, tetapi penyusun akan mencoba memberikan definisi sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan-peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pengertian ini dapat ditarik suatu makna bahwa disiplin akan selalu dikaitkan dengan masalah perilaku manusia yang taat atau patuh terhadap aturan atau tata tertib yang mengikat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang dimaksud disini yaitu disiplin yang mengharuskan seseorang mengikuti peraturan pekerjaan tertentu dalam bekerja agar dapat memperoleh hasil sesuai dengan target standar yang telah di tentukan. Dan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Adapun yang di maksud dengan disiplin kerja menurut Siswanto dalam bukunya "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia" "memberikan batasan mengenai disiplin kerja sebagai berikut :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu 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 di berikan kepadanya. (2002: 291).

Batasan pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk menurut Mangkunegara dalam "Iklim Organisasi" Yaitu :

1. Disiplin Preventif Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. (1991:153).

Disiplin *Preventif* merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin *Preventif* adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap

pelaturan yang berlaku,serta etika dan motivasi kerja aparat/ pegawai.

Pada disiplin *Korektif* ,pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan pelaturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar,memelihara pelaturan yang berlaku dan ,memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin *korektif* merupakan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

Lebih lanjut Suradinata dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan mengenai disiplin sebagai berikut:

Disiplin timbul dari seseorang atau terbentuk karena adanya aturan-aturan atau latihan yang pertama dalam diri seseorang, lebih jelasnya disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat, kepada ketentuan-ketentuan dan norma-norma yang berlaku”(1996:27)

Disiplin adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal, untuk mewujudkan pegawai PNS yang handal, profesional dan bermoral maka mutlak diperlukan disiplin kerja yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.Selama ini ketentuan

menganai disiplin PNS telah diatur dalam pelaturan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang pelaturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.Namun demikian pelaturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

Sedangkan menurut “Pelaturan Pemerintah Nomor 53 pasal 1 Ayat 1 Tahun 2010 tentang pegawai Negeri Sipil” mengemukakan tentang disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

Disiplin pegawai negeri sipil adalah Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam pelaturan perundang-undangan dan/atau pelaturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin

Pelaturan pemerintah tentang disiplin kerja PNS ini antara lain membuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran, dalam pelaturan pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin kerja yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah di tentukan dalam Pelaturan Pemerintah ini.

### **Tujuan Disiplin Pegawai**

Pada umumnya disiplin dapat di artikan bila mana datang dan pergi tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik , mengetahui semua pelaturan dan norma-norma yang



berlaku. Di dalam kedisiplinan diperlukan adanya pelaturan dan hukuman, pelaturan tersebut sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi para pegawai dalam bencipatakan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efesiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai, karena hukuman itu adalah untuk mendidik para pegawai supaya berperilaku dan menaati semua pelaturan yang telah di tetapkan. Dalam pemberian hukuman itu harus adil dan tegas terhadap semua para pegawai, karena dengan keadilan dan ketegasan pemberian hukuman akan tercapai, pelaturan tanpa hukuman yang tegas dan adil maka pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode dan teknik yang memiliki validitas dan tingkat reliabilitas yang tinggi atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin yang dilakukan tenaga kerja yang bersangkutan. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak mengedarkan, mempertontonkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulus, atau rekaman yang berisi anjuran atau usutan untuk melanggar pelaturan-pelaturan dan kebijakan-kebijakan

ketenagakerjaan ataupun perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan perusahaan.

Kedisiplina pegawai dalam organisasi harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik maka organisasi tersebut sulit untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah sebuah kunci keberhasilan suatu organisasi/intansi pemerintahan dibuatlah pelaturan-pelaturan tentang kedisiplinan pegawai bagi pegawai negeri sipil yang di tentuankan dalam pelaturan Pemerintahan No.30 Tahun 1980 tentang pelaturan disiplin pegawai negeri sipil. Jadi pelaturan tidak dapat di pisahkan dengan adanya sanksi/hukuman, hukuman di berikan kepada mereka yang melanggar dan tidak menaati pelaturan yang berlaku. Dalam hal ini penyusun berkeyakinan bahwa bagaimanapun cakupnya seorang pegawai, dan ia masih juga membuat suatu kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, akan tetapi dalam hal ini seperti ini hendaknya dilakukan pendekatan untuk mencari sebab-sebab kesulitan pegawai serta menolong para pegawai tersebut agar dapat memperbaiki kesalahannya. Hal ini menekankan pada bantuan kepada para pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pimpinan dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan kedisiplinan. Dengan demikian jelaslah bahwa kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu organisasi, karena dengan terwujudnya kedisiplinan yang baik berarti para pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan sebagai berikut;

1. Tujuan dan Kemampuan
  2. Teladan dan Pimpinan
  3. Balas Jasa
  4. Keadilan
  5. Waskat (Pengawasan Melekat )
  6. Sanksi (Hukuman )
  7. Ketegasan
  8. Hubungan kemanusiaan.
- (1997: 214).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode Deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang menggambarkan sistematis pelaksanaan pengawasan oleh Camat Banjaran dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **Jenis Data dan Informasi**

##### **Data Primer**

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

##### **Data sekunder**

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari

berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, hasil survey, studi histories, dan sebagainya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Studi pustaka, yaitu cara menghimpun bahan-bahan karangan yang dilakukan dengan mempeleajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Observasi, yaitu cara menghimpun data dengan melakukan penelitian lapangan langsung ke instansi yang berkaitan.
3. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang ditemukan untuk informan nara sumber.

#### **Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Teknik Modus yaitu: suatu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak. Dalam hal ini untuk menganalisis data, data dari variabel bebas maupun yang terkait. Penyusun hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisis data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase

Adapun teknik modus yang di gunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Suharsimi (2006:281) dalam bukunya: “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek” dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

#### **Keterangan**

P = Prosentase Jumlah Responden yang Memberikan Jawaban.

F = Frekuensi Responden yang Memberikan Jawaban.

N = Jumlah Responden.

## PEMBAHASAN

Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dalam arti manajemen yang diformalkan tindakan akan terdapat tanpa adanya perencanaan, dan penggerakan sebelumnya. Pengawasan tidak terdapat terjadi tanpa perencanaan. Perencanaan terutama berkaitan erat dengan pengawasan, karena perencanaan mengidentifikasi komitmen-komitmen terhadap tindakan-tindakan yang ditujukan untuk hasil-hasil masa yang akan datang. Pengawasan dilaksanakan untuk mengusahakan agar komitmen-komitmen tersebut dilaksanakan. Kegagalan pengawasan berarti cepat atau lambat adanya kegagalan perencanaan-perencanaan dan suksesnya perencanaan berarti suksesnya pengawasan.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan Camat Banjaran dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka, penyusun telah melakukan wawancara, observasi, dan penyebaran angket yang didistribusikan kepada 24 orang responden dalam penelitian ini. Sedangkan Menurut Ulbert Silalahi dalam bukunya "Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi" Mengemukakan tentang Prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut:

1) Pengawasan harus berlangsung terus-menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.

- 2) Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif.
- 3) Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus memberikan bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.
- 5) Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efisiensi (Hasil Guna).
- 6) Pengawasan harus fleksibel.
- 7) Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 8) Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan.
- 9) Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan. (1992:178).

Guna mengetahui bagaimana penerapan pengawasan oleh Camat dalam pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator pengawasan yang penyusun tanyakan dalam angket seperti yang dituangkan pada tabel berikut:

### **Pengawasan Secara Terus Menerus**

Untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan pengawasan secara terus menerus oleh Camat Banjaran, penyusun sajikan tabel berikut ini:

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan secara terus menerus terhadap pekerjaan pegawai. Ini dapat dilihat dari adanya 6 orang atau 30% responden menjawab selalu. Namun masih



ada 14 orang atau sekitar 70 % responden yang menyatakan kadang-kadang. Maka dari itu perlu adanya peningkatan pelaksanaan pengawasan terus menerus oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

### **Penilaian Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Secara Objektif**

Untuk mengetahui sejauhmana penilaian secara objektif oleh Camat Banjaran, penyusun sajikan tabel berikut:

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan secara objektif terhadap pekerjaan pegawai. Ini dapat dilihat dari adanya 7 orang atau 35 % responden menjawab selalu. Namun masih ada 13 orang atau sekitar 65 % responden yang menyatakan kadang-kadang. Maka dari itu perlu adanya peningkatan penilaian secara objektif terhadap pekerjaan pegawai dalam upaya Meningkatkan Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

### **Menemukan Kesalahan dan Kelemahan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu menemukan kesalahan dan kelemahan terhadap pekerjaan pegawai. Ini dapat dilihat dari adanya 13 orang atau 65 % responden menjawab selalu. Namun masih ada 7 orang atau sekitar 35% responden yang menyatakan kadang-kadang. Maka dari itu perlu adanya peningkatan penemuan kesalahan dan kelemahan pegawai dalam upaya Meningkatkan Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **1) Bimbingan dan Arahan Camat**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu membimbing dan mengarahkan pegawai Kecamatan dalam setiap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari

semua responden yaitu 11 orang atau 55% menjawab selalu. Namun masih ada 9 orang atau sekitar 45% responden yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu Camat harus mempertahankan dalam memberikan membimbing dan lebih mengarahkan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **2) Pengawasan dengan Menciptakan Efisien**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan dengan efisien kepada pegawai kecamatan dalam setiap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 13 orang atau 65% menjawab selalu. Namun masih ada 7 orang atau sekitar 35% responden yang menyatakan kadang-kadang. Maka dari itu Camat harus meningkatkan dalam menciptakan kondisi efisiensi untuk pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **3) Camat Melakukan Pengawasan dengan Fleksibel**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan dengan fleksibel kepada pegawai Kecamatan dalam setiap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 12 orang atau 60% menjawab selalu. Namun masih ada 8 orang atau sekitar 40 % responden yang menyatakan kadang-kadang. Maka dari itu Camat Banjaran harus meningkatkan pelaksanaan pengawasan secara fleksibel terhadap



pekerjaan pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **4) Camat Melakukan Pengawasan Berorientasi pada Rencana dan Tujuan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan dengan Berorientasi pada rencana dan tujuan kepada pegawai Kecamatan dalam setiap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 11 orang atau 55% yang menjawab selalu. Namun masih ada 9 orang atau sekitar 45% responden yang menjawab Kadang-kadang. Maka dari itu Camat Banjaran harus meningkatkan dalam berorientasi pada rencana dan tujuan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **5) Pengawasan Dilakukan pada kegiatan yang Sangat Menentukan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan pengawasan yang memenuhi standar pengukuran performansi dalam setiap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 12 orang atau 60% menjawab selalu. Namun masih ada 8 orang responden atau sekitar 40% yang menjawab kadang-kadang. Maka Camat Banjaran harus melakukan pengawasan yang sangat menentukan dan mempercepat dalam menyelesaikan kegiatan pekerjaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **6) Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat Banjaran selalu melakukan perbaikan secara langsung terhadap penyimpangan dengan tujuan agar tidak terjadi begitu jauh. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 13 orang atau 65% menjawab selalu. Namun masih ada 7 orang responden atau sekitar 35% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu Camat Banjaran lebih meningkatkan perbaikan penyimpangan secara langsung dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan rekapitulasi data diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Camat Banjaran Kabupaten Majalengka ada dalam predikat "Kurang Baik". Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yaitu 54%. Berdasarkan standar penilaian. Maka pengawasan yang dilakukan oleh Camat Banjaran Kabupaten Majalengka termasuk pada kategori "Kurang Baik" dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

#### **Disiplin Kerja ( Variabel Y )**

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana tentang disiplin kerja pegawai ( Variabel Y ) pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka penyusun sajikan jawaban angket berikut ini:

#### **1) Tujuan dan kemampuan yang Dicapai dan Ditetapkan secara Ideal**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran selalu melaksanakan tujuan yang dicapai dan ditetapkan secara ideal. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 9 orang atau 45% menjawab selalu. Namun masih ada 11 orang responden atau sekitar 55% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu para pegawai harus lebih

mempertahkannya agar tercipta tujuan dan kemampuan yang dicapai dan ditetapkan secara ideal oleh seluruh pegawai Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **2) Taladan Pimpinan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Camat memberikan contoh yang Baik, Jujur, adil sesuai kata dan perbuatan terhadap disiplin kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 13 orang atau 55% menjawab selalu. Namun masih ada 7 orang atau 45% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu Camat harus memberikan contoh lagi yang lebih dominan terhadap bawahannya untuk meningkatkan Keteladanan pegawai kepada pimpinan dalam bekerja agar tercipta disiplin kerja pegawai yang baik pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **3) Mewujudkan Kedisiplinan Pegawai dengan Memberikan Balas jasa**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pemberian balas jasa dapat mewujudkan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari responden yaitu 6 orang atau 30% menjawab selalu. Namun masih ada 14 orang atau 70% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu pemberian balas jasa dapat mewujudkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **4) Keadilan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pimpinan berusaha bersikap adil terhadap bawahannya menurut 8 orang atau 40% responden menjawab selalu diberlakukan. Namun masih ada 12 orang atau 60% responden yang menjawab kadang-kadang yang berarti bahwa pimpinan berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Maka dari itu Camat

harus lebih mencerminkan sikap adil terhadap tercipta disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **5) Pelaksanaan Waskat dalam Mencegah Kesalahan dalam Rangka Mewujudkan Kedisiplinan Pegawai**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan Waskat dalam mencegah kesalahan yang terjadi dalam rangka mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 15 orang atau 75% menjawab selalu. Namun masih ada 5 orang atau 25% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu pelaksanaan Waskat dalam mencegah kesalahan yang terjadi dalam rangka mewujudkan kedisiplinan pegawai harus lebih baik dan akurat terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **6) Sanksi Hukum**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sanksi hukum dalam rangka mendidik dan mengubah perilaku dari perbuatan indisipliner. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 12 orang atau 60% menjawab selalu. Namun masih ada 8 orang atau 40% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu penerapan sanksi hukum dalam rangka mendidik dan mengubah perilaku perbuatan indisipliner pegawai lebih ditingkatkan agar tercipta disiplin kerja pegawai yang baik pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

## **7) Ketegasan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ketegasan pimpinan menegur dan menghukum pegawai yang indisipliner. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 8 orang atau 40% menjawab selalu. Namun masih

ada 12 orang atau 60 % yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu ketegasan pimpinan menegur dan menghukum pegawai yang indisipliner lebih ditingkatkan agar tercipta disiplin kerja pegawai yang baik pada Kantor Kecamatan Bajaran Kabupaten Banjar Kabupaten Majalengka.

### **8) Menciptakan Suasana Hubungan Kemanusiaan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pimpinan menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat baik vertikal maupun horizontal. Ini dapat dilihat dari responden yaitu 13 orang atau 65% menjawab selalu. Namun masih ada 7 orang atau 35% yang menjawab kadang-kadang. Maka dari itu ketegasan pimpinan menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat baik vertikal maupun horizontal lebih ditingkatkan agar tercipta disiplin kerja pegawai yang baik pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka penyusun dapat menjelaskan secara umum pada tabel berikut ini:

Berdasarkan rekapitulasi data diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar ada dalam kategori "Kurang Baik". Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yaitu 51 %. Berdasarkan standar penilaian, sudah "Cukup Baik" dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor kecamatan Banjar Kabupaten Majalengka.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Camat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar, sehingga hipotesis yang penyusun rumuskan telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penyusun lakukan tentang pelaksanaan pengawasan Camat dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Majalengka, yang didasarkan pada penerapan prinsip-prinsip pengawasan, maka penyusun menyimpulkan sebagai berikut:

Dalam penerapan prinsip-prinsip pengawasan, ternyata Camat belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip pengawasan tersebut. Hal ini terlihat dari pernyataan responden terhadap angket yang penyusun sebariskan yaitu:

1. Dalam penerapan prinsip pengawasan berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan, mencapai predikat "Kurang Baik" hal ini akan berpengaruh terhadap tindakan nyata yang paling efektif untuk mencegah kesalahan dalam rangka mewujudkan kedisiplinan pegawai, dikarenakan kurangnya pengawasan secara kontinyu.
2. Dalam penerapan prinsip pengawasan harus menemukan, nilai dan menganalisis dan tentang pelaksanaan pekerjaan secara objektif, mencapai predikat "Kurang Baik" hal ini akan berpengaruh terhadap mewujudkan kedisiplinan pegawai harus memberikan balas jasa yang relatif besar.
3. Dalam penerapan prinsip pengawasan buka semat-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan, mencapai predikat "Cukup Baik" hal ini akan berpengaruh terhadap alat untuk mendidik, mengubah perilaku dari perbuatan indisipliner.

4. Dalam penerapan prinsip pengawasan harus memberikan bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan, mencapai predikat “Kurang Baik “ hal ini akan berpengaruh terhadap pimpinan yang harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil sesuai antara perkataan dan perbuatan.
  5. Dalam penerapan prinsip pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efisiensi (Hasil Guna ), mencapai predikat “Cukup Baik “ hal ini akan berpengaruh terhadap ketegasan dalam menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner.
  6. Dalam penerapan prinsip pengawasan harus fleksibel, mencapai predikat “Cukup Baik hal ini berpengaruh terhadap mudahnya menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan meningkat, vertikal maupun horizontal.
  7. Dalam penerapan prinsip pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan orientasi objektif mencapai predikat “Kurang Baik” hal ini akan berpengaruh terhadap mudahnya pekerjaan yang dibebankan dapat menantang bagi kemampuan pegawai.
  8. Dalam penerapan pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan, mencapai predikat “Cukup Baik” hal ini akan mempengaruhi terhadap mudahnya tujuan yang di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.
  9. Dalam penerapan pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan, mencapai predikat “Cukup Baik” hal ini akan berpengaruh terhadap mudahnya menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat baik vertikal maupun horizontal.
- Sedangkan untuk Disiplin kerja (Variabel Terikat ) menurut hasil responden di Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka masih belum optimal masih mendapatkan predikat (Cukup Baik ) diantara lainnya sebagai berikut:
1. Dalam melaksanakan tujuan yang dicapai dan ditetapkan secara ideal di kecamatan Banjaran kabupaten Majalengka mendapatkan predikat (Cukup Baik ) hal ini dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai maka tujuan yang ingin dicapai harus jelas tujuannya.
  2. Dalam penerapan pimpinan memberikan contoh yang baik, jujur adil, sesuai dengan kata-kata dan perbuatan di Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka masih mendapatkan Predikat (Cukup Baik ) maka dari itu Camat harus memberikan contoh yang lebih dominan terhadap bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.
  3. Dalam penerapan balas jasa yang relatif untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka mendapatkan Predikat (Kurang Baik) maka dari itu pemberian balas jasa harus di tingkatkan lagi untuk meningkatkan dan mewujudkan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.



4. Dalam penerapan Pimpinan harus bersikap adil terhadap semua bawahannya di Kecamatan Bajaran mendapatkan Predikat (Kurang Baik) maka dari itu Camat harus lebih mencerminkan sikap adil terhadap bawahannya untuk menciptakan disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Bajaran Kabupaten Majalengka.
5. Dalam tindakan nyata yang paling efektif untuk mencegah kesalahan dalam rangka mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai di kecamatan Bajaran mendapat predikat (Cukup Baik) maka dari itu pelaksanaan waskat dalam mencegah kesalahan yang terjadi lagi dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai harus lebih di perbaiki dan akurat terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Bajaran Kabupaten Majalengka.
6. Dalam sangsi hukum untuk meningkatkan mendidik dan mengubah perilaku dari perbuatan indisipliner di kecamatan Bajaran mendapatkan predikat (Cukup Baik) maka dari itu dalam meningkatkan rangka mendidik dan mengubah perilaku perbuatan indisiplinet harus di tingkatkan lagi agar terciptanya kedisiplin kerja pegawai yang lebih baik .
7. Pimpinan Dalam penerapan ketegasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang melanggar di Kecamatan Banjarana mendapatkan predikat (Kurang Baik) maka dari itu ketegasan pimpinan menegur dan menghukum para pegawai yang melanggar harus di pertingkatkan lagi agar tercipta disiplin kerja pegawai yang lebih baik pada kantor

Kecamatan Bajaran Kabupaten Majalengka.

Dalam menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horijontal di Kecamatan Bajaran mendapatkan predikat (Cukup Baik) maka dari itu pimpinan harus lebih meningkatkan dalam menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang lebih baik lagi agar terciptanya disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Majalengka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Prajudi. 1976. *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Komarruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Silalahi, Ulbert. 1992. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Terry, Goerge. R. 2006. *Asas-Asas Manajemen. Terjemahan Winardi*. Bandung: Alumni
- Yunus A. 2005. *Perencanaan Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan/Program*. Bandung: MIA-STIA Mandala Indonesia.