

PELAKSANAAN PENGAWASAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ahmad Husain Yusuf, Andi Bachtiar, Hasran Muchlis

Public Administration, Faculty of Social and Political Science, pejuang Republik Indonesia University,
Makassar, Indonesia

ABSTRAK

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan desain survei, yang memadukan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada instansi tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif melalui distribusi frekuensi untuk menggambarkan tingkat pelaksanaan pengawasan dan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan, baik pengawasan melekat maupun pengawasan fungsional, telah dilaksanakan namun masih berada pada kategori cukup. Pengawasan melekat dan tidak langsung belum dilakukan secara konsisten, sehingga berdampak pada masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Pengawasan fungsional telah berjalan relatif lebih baik, terutama pada aspek keuangan dan kepegawaian, namun belum sepenuhnya didukung oleh pengawasan melekat yang optimal. Faktor manusia dan budaya organisasi menjadi faktor dominan yang memengaruhi efektivitas pengawasan, terutama terkait keteladanan, ketegasan, dan kompetensi pimpinan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan pengawasan, ketegasan pimpinan dalam penegakan sanksi disiplin, serta penguatan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab dalam organisasi pemerintahan.

Kata kunci: pengawasan, pengawasan melekat, pengawasan fungsional, disiplin kerja, aparatur sipil negara

PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan yang efektif dan efisien guna mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera, baik secara material maupun spiritual, diperlukan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesionalisme, kewibawaan, serta kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan prinsip *clean and good governance* yang menuntut adanya akuntabilitas, transparansi, serta kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan publik. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kemampuan

aparatur negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan secara optimal dan disiplin. Disiplin kerja aparatur menjadi fondasi utama dalam menjamin terselenggaranya fungsi pemerintahan dan pelayanan publik secara efektif. Pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan memiliki tugas umum dan tugas pembangunan, termasuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas guna mendukung pertumbuhan ekonomi, perkembangan sosial, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan 1 mekanisme pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan, baik melalui pengawasan melekat maupun pengawasan fungsional. Pelaksanaan pengawasan yang efektif akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal serta meminimalkan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Melalui pengawasan, berbagai hambatan dan permasalahan dalam organisasi dapat dideteksi sejak dini sehingga dapat segera dilakukan langkah-langkah perbaikan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan melekat sebagai bagian dari fungsi manajerial diharapkan tidak hanya dipahami secara normatif, tetapi juga diinternalisasi dan membudaya dalam perilaku kerja aparatur sebagai suatu sistem pembinaan terpadu yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi. Hasil dari pengawasan melekat dan pengawasan fungsional tidak hanya diarahkan pada upaya pencegahan terhadap kesalahan dan penyimpangan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta tujuan pembangunan nasional. Pengawasan juga berfungsi sebagai instrumen bagi pimpinan dalam menilai pelaksanaan tugas dan kegiatan apakah telah berjalan sesuai dengan 2 rencana yang telah ditetapkan. Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan menegaskan adanya dua jenis pengawasan, yaitu pengawasan melekat dan pengawasan fungsional, yang wajib dilaksanakan oleh seluruh unsur pimpinan dalam organisasi pemerintahan. Pelaksanaan pengawasan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas aparatur serta menciptakan tertib administrasi dan disiplin kerja dalam lingkungan organisasi.

Dalam konteks penguatan disiplin aparatur sipil negara, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. PP Nomor 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa disiplin PNS merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Pelanggaran terhadap ketentuan disiplin tersebut akan dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. PP Nomor 94 Tahun 2021 juga menekankan pentingnya peran atasan langsung dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap disiplin kerja PNS. Atasan wajib melakukan pengawasan secara berjenjang dan memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran disiplin, sehingga pelaksanaan pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen pembinaan perilaku dan etika kerja aparatur. Dengan demikian, 3 pengawasan melekat menjadi elemen kunci dalam implementasi kebijakan disiplin PNS sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut.

Pada hakikatnya, pengawasan bertujuan untuk menjamin agar seluruh kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku, serta mencegah terjadinya penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif akan mendorong terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja, mengingat aparatur sebagai pelaksana kegiatan organisasi memiliki keterbatasan dari aspek kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik, disertai dengan pengawasan yang konsisten dan penegakan disiplin yang tegas sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021, menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi. Rendahnya disiplin kerja tidak hanya berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja pegawai, tetapi juga berimplikasi pada rendahnya efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan organisasi, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, maka diperlukan pengawasan yang lebih intensif dan konsisten guna menegakkan disiplin kerja secara efektif dan efisien. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kode etik, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian, ketahanan pangan, serta pengembangan hortikultura daerah. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pada dinas tersebut sangat ditentukan oleh kinerja aparatur yang disiplin, taat aturan, serta memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, seperti ketidaktepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta lemahnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pemantauan dan pengendalian untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Handoko (2016) menyatakan bahwa pengawasan berfungsi menjamin tercapainya tujuan organisasi melalui tindakan korektif terhadap penyimpangan. Siagian (2014) menegaskan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada peran pimpinan dalam membina dan mengendalikan bawahan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi (Hasibuan, 2017). Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap perintah atasan.

Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja

Pengawasan yang efektif mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa semakin baik pengawasan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja aparatur.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian Adapun lokasi penelitian yaitu Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Propinsi Sulawesi Selatan. B. Dasar dan Tipe Penelitian 1. Dasar penelitian ini yaitu survei yang mengkaji pelaksanaan pengawasan sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. 2. Tipe penelitian yang penulis gunakan yaitu tipe penelitian mix metode yaitu memadukan antara kualitatif dan kuantitatif dan berupaya memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti. C. Unit Analisis Sehubungan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka yang menjadi unit analisis adalah pegawai yakni peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pelaksanaan pengawasan D. Populasi dan Sampel 1. Populasi, dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Propinsi Sulawesi Selatan. 2. Sampel, teknik penarikan yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Dimana jumlah sampel 54 orang .

Informan dan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepala Dinas 1 orang 2) Kepala Bagian 1 orang 3) Kepala Sub Bagian 4 orang E. Definisi Operasional Untuk lebih mengarahkan dalam penelitian ini, maka disusun definisi operasional sebagai berikut: a. Pengawasan, adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. b. Pengawasan Melekat, adalah suatu pengamatan setiap saat yang dilakukan oleh setiap atasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi bawahannya, disertai pemberian petunjuk atau tindakan korektif bilamana perlu. c. Pengawasan Fungsional, adalah pengawasan yang dilakukan oleh suatu aparat/unit organisasi yang dibentuk/ditugaskan untuk melakukan pengawasan di dalam batas-batas lingkungan kewenangan yang ditentukan. d. Disiplin Kerja, adalah suatu sikap pegawai untuk taat dan patuh terhadap peraturan pemerintah dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. F. Instrumen Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan, yaitu: • Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan melihat kondisi yang ada dan berkembang saat itu. • Interview (Wawancara), yaitu kegiatan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pimpinan tentang masalah yang dibahas dalam penelitian. • Kuesioner (Angket), dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden dalam penelitian. G. Jenis dan Sumber Data a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan melalui observasi di lapangan dan yang diperoleh pula dari hasil kuesioner yang bersumber dari responden. b. Data sekunder yaitu data yang dimiliki dari sumber dokumen melalui penelusuran berbagai sumber kajian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti melalui perpustakaan, laporan-laporan hasil penelitian serta dokumen lainnya. H. Teknik Analisis Data dan Pengukuran Sesuai dengan permasalahan dan

tujuan penelitian, maka teknik analisa data yang digunakan adalah analisis data secara kualitatif yaitu menentukan identitas responden kemudian diolah dalam bentuk distribusi frekuensi.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang berperan strategis dalam menjamin tercapainya tujuan organisasi serta mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks administrasi publik, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan aparatur guna meningkatkan disiplin kerja dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan melalui pengawasan melekat dan pengawasan fungsional, namun efektivitasnya masih belum optimal.

Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan bentuk pengawasan internal yang dilakukan secara langsung dan berkesinambungan oleh atasan terhadap bawahannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan melekat di instansi ini dilaksanakan melalui pengawasan inspektif dan pengawasan verifikasi. Data kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengawasan inspektif dan verifikasi telah dilaksanakan, namun intensitas pelaksanaannya masih berada pada kategori “kadang-kadang”.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengawasan melekat telah berjalan secara normatif, tetapi belum sepenuhnya konsisten. Menurut Handoko (2012), pengawasan yang efektif harus dilakukan secara berkesinambungan agar dapat mendeteksi penyimpangan sejak dini dan memberikan umpan balik yang cepat. Ketidakkonsistenan dalam pengawasan melekat berimplikasi pada belum optimalnya disiplin kerja pegawai, khususnya dalam pemanfaatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pimpinan pada umumnya telah melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi korektif pengawasan telah berjalan, meskipun masih perlu ditingkatkan dari sisi kontinuitas dan pemerataan pengawasan terhadap seluruh pegawai.

Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dilaksanakan melalui sistem pelaporan tertulis dan lisan, serta evaluasi hasil kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaporan telah tersedia dan dilaksanakan secara berkala, terutama melalui laporan bulanan. Namun, efektivitas pengawasan tidak langsung masih tergolong rendah karena pelaksanaannya belum konsisten.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pengawasan melalui laporan tertulis, laporan lisan, dan evaluasi hanya dilakukan “kadang-kadang”. Kondisi ini menunjukkan bahwa laporan belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai instrumen pengawasan yang efektif. Padahal, menurut Siagian (2014), laporan merupakan elemen penting dalam pengawasan karena berfungsi sebagai alat pembandingan antara rencana dan realisasi kerja.

Kelemahan dalam pengawasan tidak langsung berdampak pada keterlambatan deteksi penyimpangan serta lemahnya tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Hal ini memperkuat temuan

bahwa pengawasan yang bersifat administratif belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai secara signifikan.

Pengawasan Fungsional

Pengawasan fungsional di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan pada umumnya telah dilaksanakan, khususnya dalam bentuk pengawasan administratif di bidang keuangan dan kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan pengawasan keuangan dan kepegawaian selalu dilaksanakan, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan pelaksanaannya tidak konsisten.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Handyaningrat (1989) yang menyatakan bahwa pengawasan fungsional berfungsi sebagai mekanisme kontrol objektif karena dilakukan oleh aparat yang tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan. Namun demikian, pengawasan fungsional tidak dapat berdiri sendiri dan harus didukung oleh pengawasan melekat agar pengendalian organisasi berjalan secara efektif.

Manfaat Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai pengawasan yang dilaksanakan memiliki manfaat terhadap peningkatan disiplin kerja. Manfaat utama yang dirasakan adalah meningkatnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab kerja serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Persepsi positif ini muncul karena pegawai merasa kinerja mereka diperhatikan dan diawasi oleh pimpinan.

Namun demikian, data kuantitatif juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin waktu kerja pegawai masih relatif rendah, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan pengawasan dan hasil disiplin kerja yang dicapai. Rivai (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan indikator langsung dari efektivitas pengawasan, sehingga rendahnya disiplin waktu kerja mencerminkan belum optimalnya pengawasan yang dilakukan.

Keteladanan dan Ketegasan Pimpinan

Keteladanan pimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pengawasan dan pembentukan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan pada umumnya harmonis. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, namun harus diimbangi dengan ketegasan dalam penegakan disiplin agar tidak menimbulkan sikap permisif.

Penerapan sanksi disiplin di instansi ini masih didominasi oleh hukuman disiplin ringan sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 1980. Pendekatan ini menunjukkan orientasi pembinaan, namun efektivitasnya dalam menimbulkan efek jera masih terbatas. Terry (2009) menegaskan bahwa pengawasan bertujuan untuk memperbaiki perilaku, tetapi harus dilakukan secara konsisten agar memiliki daya pengaruh yang kuat.

Objektivitas dan Deteksi Dini Penyimpangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa objektivitas pengawasan masih menjadi persoalan, karena sebagian responden menilai bahwa pengawasan kadang dilakukan secara tidak merata. Menurut

Handoko (2012), pengawasan yang tidak objektif dan diskriminatif dapat menurunkan kepercayaan pegawai serta berdampak negatif terhadap disiplin kerja.

Meskipun demikian, fungsi deteksi dini penyimpangan telah berjalan, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Pendekatan dialogis yang dilakukan pimpinan menunjukkan bahwa pengawasan cenderung bersifat preventif dan edukatif. Namun, fungsi ini perlu diperkuat agar mampu mencegah terjadinya pelanggaran disiplin secara berulang.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Pelaksanaan Pengawasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor manusia dan budaya organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi pelaksanaan pengawasan. Faktor manusia berkaitan dengan kualitas kepemimpinan, kompetensi manajerial, ketegasan, dan keteladanan pimpinan. Sementara itu, faktor budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memengaruhi perilaku individu. Budaya kerja yang belum sepenuhnya disiplin menjadi tantangan dalam pelaksanaan pengawasan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, baik melalui pengawasan melekat maupun pengawasan fungsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori cukup atau sedang. Kondisi ini tercermin dari masih ditemukannya pelanggaran disiplin kerja pegawai, khususnya terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja. Rendahnya tingkat disiplin tersebut tidak terlepas dari penerapan sanksi yang masih didominasi oleh hukuman disiplin ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, sehingga belum sepenuhnya menimbulkan efek jera bagi pegawai.

2. Upaya pembudayaan pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan sangat dipengaruhi oleh faktor manusia dan faktor budaya organisasi. Faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pengawasan, terutama yang berkaitan dengan kualitas kepemimpinan, keteladanan, ketegasan, dan kompetensi pimpinan dalam menjalankan fungsi pengawasan. Sementara itu, faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, dan perilaku kerja pegawai dalam merespons pengawasan yang dilakukan. Oleh karena itu, tanggung jawab utama dalam menumbuhkan, mengembangkan, dan mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan yang berorientasi pada peningkatan disiplin kerja pegawai berada pada pimpinan organisasi, dalam hal ini Kepala Dinas, sebagai pengambil kebijakan dan pengendali utama pelaksanaan pengawasan.

B. Saran

1. Pelaksanaan pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, baik dari segi intensitas maupun kualitas pelaksanaannya. Pengawasan hendaknya dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan konsisten terhadap seluruh pegawai tanpa adanya

perlakuan yang bersifat diskriminatif. Dengan demikian, potensi terjadinya penyimpangan dapat dicegah sejak dini dan kedisiplinan kerja pegawai dapat terpantau serta ditingkatkan secara lebih efektif. 2. Pimpinan organisasi disarankan untuk menerapkan sanksi disiplin secara lebih tegas, proporsional, dan konsisten sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai. Ketegasan dalam penegakan disiplin perlu diimbangi dengan pendekatan pembinaan yang bersifat edukatif, sehingga tidak hanya berfungsi sebagai alat penghukuman, tetapi juga sebagai sarana pembentukan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, diperlukan dukungan pemerintah dalam penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia, guna menunjang efektivitas pelaksanaan pengawasan dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi & Yusuf Suid. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Davis, Bob. et al. 1994. *Physical Education and The Study Of Sport (Second Edition)*. Mosby Times Mirror International Publisher Limited
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. IPWI
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1987. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : NV. Sapdodadi.
- Musanef. 1992. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung
- Nawawi, H. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press,
- Ndraha, Talidzuhu, 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Nisjar, Korhi. 1997. *Konsepsi Tentang Pemeberdayaan Aparatur di Daerah Pada Lokakarya Visi Can Misi Metropolitan*. 2000. Bandung
- Pamudji. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta. Bina Aksara
- Rucky, Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta. Gramedia
- Schuller, S. Randall dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid 1 dan 2. Jakarta. Erlangga
- Siagian S.P. 1996. *Filsafat Administrasi*. Jakarta. PT. Gunung Agung
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YPKAN
- Sugiono. 1992. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Usman, Dr. Husaini, M.Pd, Purnomo Setiady Akbar, M.Pd. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta. Bumi Aksara
- Wasistiono, Sadu. 2003. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung : CV. Fokusmedia.