

# EFEKTIVITAS PENGAWASAN LURAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN KARANG ANYAR KOTA SAMARINDA

Anita Risky Yanti<sup>1</sup> Farhanuddin Jamanie<sup>2</sup>, MZ. Arifin<sup>3</sup>

## *Abstrak*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana efektivitas pengawasan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda.*

*Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan sumber data yang digunakan yaitu teknik purposive sampling dan accidental sampling. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah pengawasan langsung yang terdiri dari; Inspeksi langsung, observasi ditempat, dan laporan ditempat. Dan pengawasan tidak langsung yang terdiri dari; laporan tertulis dan laporan lisan. Teknik pengumpulan data menggunakan cara yaitu kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi atau penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Efektivitas Pengawasan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikelurahan Karang Anyar Kota Samarinda berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan telah dilakukan dengan baik. Hal ini di buktikan dengan terpenuhinya 5 (Lima) indikator yang menjadi fokus penelitian peneliti. yaitu : pengawasan langsung yang terdiri dari; Inspeksi langsung, observasi ditempat, dan laporan ditempat. Dan pengawasan tidak langsung yang terdiri dari; laporan tertulis dan laporan lisan. Hanya 1 (Satu) fokus penelitian yaitu mengenai Inspeksi Langsung yang perlu ditingkatkan lagi upayanya dan lebih ditingkatkan lagi ketegasan dalam hal pemberian sanksi. Agar tujuan yang diharapkan yaitu meningkatkan disiplin kerja seluruh pegawai khususnya dalam hal disiplin waktu tercapai. Mengingat perihal disiplin pegawai berdasarkan kesadaran masing-masing individu untuk itulah diperlukan lagi upaya yang lebih tegas dalam penegakannya.*

***Kata Kunci : Efektivitas, Pengawasan, Disiplin Kerja***

## **PENDAHULUAN**

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten dan atau Daerah kota dibawah Kecamatan. Tugas pokok Kelurahan adalah membantu camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Ilmu Adminisstrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

pemerintahan, pelaksanaan Pembangunan dan pembinaan masyarakat pada wilayah kerjanya. Selain itu fungsi dari kelurahan ialah, melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, melakukan tugas dibidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggungjawabnya, melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasinya dan swadaya gotong royong masyarkat, melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kelurahan, melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada pemerintahan kelurahan. Kelurahan dipimpin Kepala Kelurahan yang disebut dengan “Lurah”. Lurah adalah pimpinan penyelenggaraan urusan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan dalam wilayah kerja kecamatan di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota.

Kelurahan Karang Anyar adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Sungai Kunjang, yang terletak di Jalan. MT. Haryono RT.015 kota Samarinda, provinsi Kalimantan Timur . Karang anyar adalah kelurahan pemekaran dari kelurahan Teluk Lerong Ulu yang meliputi wilayah jalan Meranti, sebagian Jalan Cendana, sebagian jalan banggeris, Jalan Ulin. Jalan Kahoi, dan sebagian MT.haryono.

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai kelurahan, khususnya disiplin waktu. Lurah karang anyar sebagai pimpinan menerapkan suatu upaya pengawasan terhadap disiplin pegawai dengan cara menerapkan pemasangan absensi sidik jari di dalam ruangan pimpinan (Lurah). Hal ini diterapkan agar Lurah dapat mengawasi secara langsung proses absensi seluruh pegawai dan mencegah tindakan penyimpangan disiplin waktu serta penyimpangan disiplin kehadiran pegawai yang sering terjadi.

Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, pengawasan tersebut masih belum efektif meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini tercermin dengan masih ditemui oleh penulis tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Tindak tidak disiplin yang terjadi antara lain:

1. Masih adanya pegawai masuk kerja dan pulang tidak tepat pada waktunya.
2. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
3. Masih adanya pegawai yang keluar kantor setelah melaksanakan absensi untuk urusan pribadi.

Berdasarkan latarbelakang yang penulis paparkan diatas dan hasil observasi yang penulis temukan di lapangan, maka penulis ingin melakukan suatu kajian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul “ Efektivitas Pengawasan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda”.

### **Rumusan masalah**

Permasalahan yang penulis kemukakan pada penulisan skripsi ini berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas adalah :

“Bagaimana Efektivitas Pengawasan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda ? “

## **TEORI DAN KONSEP**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumberdaya manusia adalah kunci dan ujung tombak bagi suksesnya suatu perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B.Flippo dalam Sedarmayanti, 2005:5).

Selain itu, manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna kegairahan kerja dari semua kerja (Manullang,2004:198).

### **Efektivitas**

Efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely). (Mahsun,2006:182)

Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi, “Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan”. (Miler Dalam Tangkilisan, 2005:138)

Selanjutnya, efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan (Gie, 2000:24)

### **Konsep Pengawasan**

Beberapa ahli mendefinisikan,”Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian,2003:112)

Selain itu pengawasan adalah suatu proses dasar untuk mendapatkan sesuatu yang identik dan apa saja yang dikendalikan. (George R.Terry dalam Bangun, 2008:164)

Kemudian, Pengawasan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan

manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. (Bangun,2008:164)

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah suatu pengamatan yang dilakukan terhadap kegiatan kerja organisasi yang dilaksanakan guna menjamin agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Selain itu, Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2005:193).

Kemudian, Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati, standar yang harus dipenuhi. (Siagian, 2003:305)

### **Lurah**

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah ataupun swasta pastilah diperlukan seorang pemimpin (Leader). Seseorang yang menduduki posisi pemimpin memiliki tanggung jawab kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan dijelaskan, Lurah adalah pimpinan penyelenggaraan urusan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan dalam wilayah kerja kecamatan di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota. Seorang Lurah bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota melalui seorang Camat.

Tugas Lurah adalah menyelenggarakan urusan Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota yang disesuaikan dengan kebutuhan Kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas.

### **Definisi Konsepsional**

Dalam mengarahkan penelitian pada sarannya, memerlukan adanya batasan terhadap penelitian guna untuk menggambarkan fenomena yang hendak diteliti secara cepat.

Berkenan dengan hal ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional, yaitu Efektivitas Pengawasan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda, adalah seberapa jauh keberhasilan upaya tindak kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh lurah karang anyar sebagai seorang pimpinan kelurahan terhadap seluruh kegiatan aktivitas kerja pegawai kelurahan, baik pengawasan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai di kelurahan karang anyar kota Samarinda.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif Kualitatif adalah penelitian yang dimaksud memaparkan situasi/kejadian tanpa menerangkan hubungan ataupun melakukan pengujian. Alasan penulis melakukan penelitian deskriptif untuk membuat deskripsi, gambaran, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian ini tentang efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Lurah Karang Anyar Sebagai pimpinan organisasi kelurahan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai di kelurahan karang anyar kota Samarinda.

### ***Jenis dan Sumber Data Penelitian***

Jenis sumber data yang dipakai dalam penelitian ini, ialah:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara menggali secara langsung dari narasumber yang merupakan hasil dari teknik pengumpulan data melalui wawancara oleh penulis dan informan. Adapun yang menjadi key informan adalah Lurah, sedangkan Informannya yaitu Staff/pegawai kelurahan, dan Masyarakat.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber pendukung selain lokasi penelitian, yang dapat dilihat dari beberapa sumber tidak langsung, seperti buku, laporan yang telah diarsipkan, e-journal, serta dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian, yang penulis dapatkan dari internet, Undang-Undang dan Buku profil dari Kantor Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda.

Dalam penentuan informan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive sampling* dan *accidental sampling*. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2005:157), bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampling yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Informan yang ditunjuk adalah orang yang melakukan pengawasan (Lurah) sehingga mampu memberikan data yang maksimal. Sedangkan, *accidental sampling* adalah dalam metode ini penulis menggali informasi dengan menunjuk informan (staff pegawai) yang bisa ditemui dan informan (masyarakat) yang membutuhkan pelayanan di kantor Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Penelitian Kepustakaan (*Research Library*)**

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku atau bahan pendukung dalam penelitian.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)**

Yaitu pengumpulan data dengan berhadapan langsung dengan :

- a. Observasi  
Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian untuk memperoleh keyakinan tentang keabsahan data.
- b. Wawancara (*interview*)  
Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada key informan yang bersangkutan, dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah dan tujuan dari penelitian.
- c. Dokumentasi  
Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun data menggunakan dokumen, yaitu setiap bahan tertulis atau film yang dengan sengaja disusun oleh lembaga yang terkait tentunya dengan judul penelitian.

### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data adalah suatu metode untuk mengolah data menjadi informasi agar data tersebut mudah untuk dipahami dalam menemukan solusi pada penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik analisis data kualitatif. Dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-34), yaitu:

1. Pengumpulan Data (*Data Condensation*)
2. Penyajian Data (*Data Display*)
3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing/ Verifying*)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Inspeksi Langsung***

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Lurah selaku Key Informan dan Seluruh Kepala Seksi Kantor Kelurahan Karang Anyar (Informan), mereka mengatakan hal yang sama yaitu selama ini lurah selalu melakukan pengawasan secara langsung dan rutin terhadap aktivitas kerja pegawai. Hal ini tentunya berpengaruh pada meningkatnya disiplin kerja pegawai, khususnya dengan diterapkannya pengawasan secara langsung dalam ketepatan waktu perihal absensi (kehadiran) pegawai. Namun menurut salah seorang staf kesra, pengawasan secara langsung yang dilakukan Bapak sudahlah berjalan dengan baik hanya belum sepenuhnya meningkatkan disiplin waktu seluruh pegawai.

Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa terdapat 16 Pegawai di kelurahan Karang Anyar. Pegawai bekerja selama 22 hari kerja selama 1 bulan. Dan dapat dilihat bahwasanya terdapat 14 orang pegawai menggunakan absensi, dan terdapat 2 pegawai yang tidak pernah menggunakan absensinya.. Masih ditemui adanya pelanggaran dalam absensi yaitu seringnya beberapa pegawai terlambat masuk kantor dan pulang cepat serta beberapa pegawai yang tidak hadir dikantor.

### ***On The Spot Observation***

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa kegiatan On The Spot Observation yang dilakukan Lurah selaku pimpinan terhadap pegawai sudah rutin dilakukanselama ini dan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan tersebut secara tidak langsung meningkatkan disiplin pegawai khususnya dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu.

### ***On The Spot Report***

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan narasumber mengenai On The Spot Report yang dilakukan Lurah diatas maka dapat di ketahui bahwa selama ini Lurah sebagai pimpinan selalu melaksanakan pengawasan dan diskusi secara rutin mengenai setiap pelaksanaan tugas kerja pegawai. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan disiplin kerja pegawai .

### ***Pengawasan Tidak Langsung***

Pengawasan tidak langsung merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh lurah selaku atasan terhadap laporan yang disampaikan oleh pegawai baik laporan yang berbentuk secara tertulis maupun lisan.

Dari hasil wawancara dengan narasumber yang telah peneliti lakukan. Mengenai pengawasan lurah secara tidak langsung dengan melihat laporan tertulis pegawainya sudah rutin di lakukan . dan selalu ditanggapi oleh lurah.

Dari hasil wawancara dengan narasumber yang telah peneliti lakukan. Mengenai pengawasan lurah secara tidak langsung melalui laporan lisan selama ini telah dilakukan oleh lurah hal tersebut beliau lakukan dengan mengintruksikan kepada pegawai untuk melapokan kepada beliau jika terjadi kendala dalam pelaksanaan tugas kerja yang dilaksanakan. Agar kemungkinan terjadi penyimpangan atau kesalahan dapat segera diatasi.

### ***Pembahasan***

#### ***Inspeksi Langsung***

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan. (Siagian, 2003:115-116) Hal tersebut sesuai dengan karakteristik pengawasan efektif menurut Sarwoto yang bersifat Terpusat,yaitu dengan memutuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang sering terjadi (Sarwoto 2010:28) . Penyimpangan disiplin waktu pegawai yang sering terjadi dikelurahan membuat pimpinan menerapkan upaya pengawasan secara langsung (inspeksi langsung) terhadap absensi pegawai. Hal tersebut beliau lakukan dengan menerapkan absensi di dalam ruangan beliau. Hal tersebut dilakukan demi menegakkan Disiplin kerja pegawai yang telah diatur oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil point 11 (Sebelas) yaitu Pegawai Negeri Berkewajiban mengenai Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yaitu masuk kantor jam

07.30 dan pulang 16.00. Peraturan ini pun juga berlaku dikelurahan Karang Anyar, namun hasil penelitian dan pengamatan yang penulis lakukan, Masih ditemukan adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga mencerminkan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai dalam menaati ketentuan jam kerja. Berdasarkan dengan gambaran konsep inspeksi langsung, maka penerapan inspeksi langsung yang dilakukan oleh Lurah sudah terlaksana dengan baik namun untuk efektivitas meningkatkan disiplin kerja seluruh pegawai di Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda belum sepenuhnya tercapai karena masih ditemui adanya pegawai tertentu yang tidak disiplin dalam mengikuti aturan jam kerja. Hal ini tidak sesuai dengan karakteristik pengawasan efektif menurut (Nawawi 1995 : 50) dimana pengawasan haruslah bersifat objektif artinya Aparat dalam melakukan tugas memantau, memeriksa, dan mengevaluasi tidak terpengaruh orang yang dinilai, sehingga hasilnya benar-benar objektif.

### ***On The Spot Observation***

Disiplin kerja pegawai telah diatur oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil point 15 yaitu Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;. Peraturan ini juga berlaku di Kelurahan Karang Anyar. Hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan peneliti kegiatan Observasi di tempat (On the Spot Observation) oleh Lurah selaku pimpinan terhadap pegawai sudah rutin dilakukan selama ini hal tersebut beliau lakukan dengan selalu memberikan bimbingan atau arahan pelaksanaan kegiatan tugas kerja setiap harinya pada apel pagi kepada seluruh pegawai hal tersebut dilaksanakan demi mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan setiap tugas. Berdasarkan dengan gambaran konsep Observasi ditempat (On the spot observation), maka pelaksanaan Observasi ditempat telah dilakukan dengan baik oleh lurah karanganyar dan secara tidak langsung kegiatan tersebut memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam penyelesaian tugas.

### ***On The Spot Report***

Berdasarkan dengan gambaran konsep Laporan di tempat ( On The Spot Report ), maka dapat di ketahui bahwa selama ini Lurah sebagai pimpinan telah melaksanakan pengawasan (Evaluasi) serta diskusi secara rutin di setiap pelaksanaan tugas kerja pegawai hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan/kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta mengatasi secara cepat dan tepat kesalahan yang terjadi. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas kerja.

### ***Pengawasan Tidak Langsung***

Berdasarkan dengan gambaran konsep Laporan tertulis, maka dapat di ketahui bahwa selama ini Lurah sebagai pimpinan telah rutin meminta laporan



tertulis untuk setiap kegiatan kerja kepada pegawai dan laporan tersebutpun telah disampaikan secara berkala setiap bulannya oleh pegawai.

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan. (Siagian, 2003:115-116) Hal tersebut sesuai dengan karakteristik pengawasan efektif menurut Sarwoto yang bersifat Terpusat, yaitu dengan memutuskan pada bidang-bidang

Berdasarkan dengan gambaran konsep Laporan tertulis, maka dapat di ketahui bahwa selama ini Lurah sebagai pimpinan selalu meminta penyampaian laporan lisan kepada pegawai untuk setiap permasalahan/ kendala dalam kegiatan kerja dan laporan tersebutpun selalu disampaikan oleh pegawai jika pegawai merasa kesulitan dalam pelaksanaan suatu tugas kerja.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda mengenai Efektivitas Pengawasan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda. Sebagaimana yang telah dibahas maka peneliti membuat kesimpulan bahwa Penyelenggaraan upaya pengawasan yang diterapkan oleh lurah karang anyar sebagai pimpinan kelurahan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, namun dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya dalam disiplin waktu masih belum efektif meningkatkan disiplin pegawai. Hal tersebut dikarenakan masih kurang tegasnya lurah dalam menegakkan disiplin dan sanksi kepada seluruh pegawai, Sehingga masih ditemui adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat.

### **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan dalam hal ini “Lurah” lebih tegas lagi menegakkan disiplin pegawai dan menerapkan sanksi kepada pelanggar tanpa memandang siapapun pelanggarnya sehingga ada efek jera terhadap pelanggar.
2. Hendaknya selain pemindahan mesin absensi keruangan lurah sebagai upaya peningkatkan disiplin waktu pegawai, sebaiknya peraturan tentang disiplin pegawai dibuat berupa pajangan dan dipasang di beberapa sudut kantor sehingga sebagai pengingat kepada pegawai akan peraturan disiplin pegawai ini juga merupakan suatu bentuk sosialisasi kepada pegawai mengenai aturan disiplin kepegawaian.
3. Diharapkan kedepannya Lurah sebagai pimpinan kelurahan lebih tegas lagi dalam mengawasi pegawai dan menerapkan disiplin pegawai sehingga kedisiplinan pegawai dapat meningkatkan dan selalu terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Bangun, Wilson. 2008. Intisari Manajemen. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bohari, 1992. Pengawasan Keuangan Negara. Jakarta: Rajawali Press.
- Chozanah, Nunung , Dan Tedjasutisna, Ating. 1995. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Armica.
- Fathoni, Abdurrahmat . 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty
- Hartini, Sri,dkk . 2014. Hukum Kepegawaian Di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Grasindo.
- Husein, Umar. 2000. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFY. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke sembilan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2004. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Miles,M.B, Huberman,A,M, dan Saldana,J. 2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3. USA: Sage Publications.
- Moenir, A.S. 2002. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta : REFERENSI (GP Press Group).
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi, 2003. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 1995. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2005. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: UGM Press.
- Pasolong, Harbani, 2007. Teori Adm.Publik. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, Mutiara,S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal . 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi ( Edisi Kedua). Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumbedayanya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saydam, Gouzali. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pt. Gunung Agung Persada.
- Sedarmayanti. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; Refika Aditama.
- Setyowati, 2013. *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P, 1988. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta : Cv.Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep,Teori, Dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Subagyo, Pangestu, 2004. *Statistik Terapan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Usman dan Akbar, 2003. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dokumen – Dokumen
- Asmira. 2016. *Efektivitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. Skripsi. Samarinda : Universitas Mulawarman.

Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pegawai Negeri Sipil  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang  
Kelurahan

PP No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .

#### Sumber Lain

- Jodenmot. 2014. “ Konsep Efektivitas dan Kinerja: Tolak Ukur Efektivitas dan Kinerja ”. (<https://jodenmot.wordpress.com/2014/12/25/konsep-efektivitas-dan-kinerja-tolak-ukur/> diakses 30 juli 2019).
- Pahlevi. 2019. “Pengertian Efektivitas, Kriteria, Aspek, dan Contoh Efektivitas “ . (<https://www.pahlevi.net/pengertian-efektivitas/> diakses 30 juli 2019).
- R.Setiawan.2016.” *Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung*”. *Jurnal Skripsi (Online)*. (<https://www.repository.unpas.ac.id>, di akses 8 Desember 2019).

Satria, Ase. 2016. “ Jenis Dan Teknik Pengawasan Menurut Para Ahli “. (<https://www.Materibelajar.id/2016/05/Jenis-dan-Teknik-Pengawasan-Menurut.html>, diakses Pada Tanggal 20 Juli 2019).

\_\_\_\_\_. 2016. “ Tujuan Dan Fungsi Pengawasan Menurut Para Ahli “. (<https://www.Materibelajar.id/2016/05/Tujuan-dan-Fungsi-pengawasan-menurut.html>. diakses pada 18 Juli 2019).

Situs Resmi Kelurahan Karang Anyar. 2017. “ Situs Resmi Kelurahan Karang Anyar Pemerintah Kota Samarinda “. ([Https://kel-karang-anyar.samarindakota.go.id](https://kel-karang-anyar.samarindakota.go.id). Diakses 10 September 2019)