

# ANALISIS FUNGSI PENGAWASAN YANG DILAKSANAKAN OLEH INSPEKTORAT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR PROVINSI MALUKU

Steven Howard Watumlawar

NPP. 29.1660

Asdaf Kabupaten Kepulauan Tanimbar, Provinsi Maluku

Program Studi Praktik Perpolisian Tata Pamong

Email: [watumlawarsteven161200@gmail.com](mailto:watumlawarsteven161200@gmail.com)

## ABSTRACT

**Problem (GAP):** There are still many civil servants who are still not orderly in administration and are not punctual or undisciplined in working hours. **Objective:** This study aims to determine the Supervision Function by the Inspectorate in the audit field, in this case the role of audit and its expertise in providing a quality report on budget realization at the Regional Inspectorate of the Tanimbar Islands Regency. **Method:** The method used is descriptive qualitative with an inductive approach. Methods of data collection is done by observation, interviews, and documentation. **Results/Findings:** The results of this research are the discovery of obstacles in the implementation of supervision where the process of providing data takes a long time, resulting in the process of supervision being hampered and also the occurrence of collusion and nepotism in supervision and inadequate in terms of quality in the field of auditing where audit staff are available. In the regional inspectorate of the Tanimbar Islands Regency there is absolutely nothing and this is a problem also in the inspection/audit process. **Conclusion:** It can be concluded that sanctions must be implemented strictly for violators in the administration in this case KKN in accordance with the rules so that they can be punished according to the type of violation.. and it is recommended to optimize the supervisory function and reinforce sanctions without nepotism and others.

**Keywords:** Supervision Function, Audit Role, Quality Expertise

## ABSTRAK

**Permasalahan (GAP):** Masih banyaknya pegawai negeri sipil yang masih belum tertib dalam administrasi dan kurang tepat waktunya atau ketidakdisiplin dalam ketaatan jam kerja. **Tujuan :** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Fungsi Pengawasan oleh Inspektorat di bidang audit dalam hal ini peranan audit dan keahliannya dalam memberikan suatu kualitas dari laporan realisasi anggaran di Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. **Metode :** Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/ Temuan :** Hasil dari penelitian ini adalah ditemukannya hambatan dalam pelaksanaan pengawasan dimana proses pemberian datanya berlangsung lama sehingga mengakibatkan proses dalam pengawasan menjadi terhambat dan juga terjadinya sifat kolusi dan nepotisme dalam pengawasan serta tidak memadai dalam segi kualitas dalam bidang audit dimana tenaga audit yang terdapat dalam inspektorat daerah kabupaten kepulauan tanimbar sama sekali tidak ada dan inilah yang menjadi masalah juga dalam proses pemeriksaan/audit. **Kesimpulan :** Dapat disimpulkan bahwa harus dilaksanakannya sanksi dengan tegas bagi pelanggar dalam administrasi dalam hal ini KKN sesuai dengan dengan aturan agar dapa dihukum sesuai dengan jenis pelanggarannya..dan disarankan untuk menogptimalkan Kembali fungsi pengawasan yang serta mempertegas sanksi tanpa nepotisme dan lain-lain.

**Kata Kunci : Fungsi Pengawasan, Peran Audit, Keahlian Kualitas**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peranan dari sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatannya adalah untuk menjaga dan mempertahankan suatu perkembangan, pertumbuhan dan kelangsungan hidup yang akan datang sehingga tercapainya manfaat tersebut bergantung pada ketrampilan dan keahlian dari pegawainya masing-masing yang bekerja dalam suatu organisasi, sehingga sangat dibutuhkan mutu dari para pekerja berupa kemampuan intelektual, kemampuan mental, dan kemampuan fisik, maka semuanya itu perlu dilatih, dibina, dan diawasi agar kualitasnya semakin meningkat karena pada kenyataannya di Indonesia kualitas dari sumber daya manusia dikategorikan rendah disebabkan oleh kurangnya kualitas pendidikan tetapi dalam proses-prosesnya sudah semakin baik. Pegawai negeri sipil merupakan aparatur negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan profesional. Fungsi Pengawasan merupakan sebuah proses dalam menetapkan suatu ukuran kinerja dan memberikan tindakan yang dapat memberikan dan mendukung tujuan yang ingin dicapai serta memiliki tujuan yaitu mencegah penyelewengan dan pemborosan, sehingga menjamin terwujudnya kepuasan bagi masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh para pelaksanaan pengawasan. Inspektorat daerah merupakan suatu lembaga dimana yang tugas dan fungsinya sebagai unsur pengawas dalam pemerintahan daerah yang dikepalai oleh inspektur dan bertanggungjawab sepenuhnya kepada Bupati, secara teknis yang sifatnya administratif langsung mendapat pembinaan dari sekretaris daerah setempat dan inilah yang membuat penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS FUNGSI PENGAWASAN YANG DILAKSANAKAN OLEH INSPEKTORAT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR PROVINSI MALUKU.

### **1.2. Kesenjangan Masalah Yang Diambil**

a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain

tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa peneliti terdahulu dalam hal ini yaitu Oktarina Vera, (2013) Pengaruh Pengawasan dan kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru.. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengawasan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dari pegawai negeri sipil. Faktor pengawasan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 49 % terhadap faktor disiplin dari para pegawai, faktor pengawasan sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. Pelaksanaan pengawasan di Kota Pekanbaru mendapat nilai 3.55 dan ini sebanding dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai 3,53 yang artinya pegawai setuju dengan kepuasan kerja dari Dinas pasar Kota Pekanbaru . yang kedua Sari, (2011) Penerapan Fungsi Pengawasan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari data yang ditemukan di Lapangan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan lagi agar segalanya yang menjadi tujuan dari tugas yang dilaksanakannya bisa terwujud dan berjalan dengan baik. Penelitian Terdahulu yang ketiga adalah Fabanyo, (2011) Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Di Inspektorat Daerah Kota Tidore Kepulauan. Berdasarkan hasil dari analisis terhadap fungsi pengawasan secara khusus, bisa dikatakan bahwa dalam pengawasan itu ditinjau dari pemeriksaan, pengujian penyelidikan, faktanya masih belum berjalan secara efektif karena dalam proses pelaksanaannya tidak

ketepatan waktu dalam melaksanakan pengawasan, kordinasinya belum baik, data yang didapat juga tidak akurat sehingga menimbulkan kebingungan dalam melakukan proses pengawasan.yang ke empat yaitu Supriadi 2018 Keefektifan inspektorat dalam Pelaksanaan Pengawasan Internal di Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Kualitatif Didapatkan temuan bahwa rekomendasi hasil audit masih ada yang belum dimengerti oleh auditi dan belum bisa digunakan untuk perbaikan di masa dating dan dukungan manajemen puncak masih kurang terkait ketersediaan dana dan proses rekrutmen SDM. Serta pengaturan organisasi Maih kurang sedangkan penelitian ini bawa pengawasan yang dilaksanakan Inspektorat Kabupaten Musi Rawas kurang efektif. Dan yang kelima yaitu Pengoptimalisasian fungsi inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah merupakan suatu penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian tersebut mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kabupaten Indragiri Hulu dalam pengendalian dan pengawasan keuangan daerah. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Inspektorat belum melaksanakan pengendalian dan pengawasan keuangan daerah yang tertuang dalam APBD secara optimal (Setiawan dan Putro, 2013).

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian secara berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu dimana konteks dari penelitian yang dilakukan adalah terkait dengan analisis dari fungsi npengawasan inspektorat dimana terdapat strategi dan hambatan dalam pengawasan.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memndapat suatu kejelasan tentang fungsi pengawasan dari organisasi perangkat daerah yaitu inspektorat dalam melakukan tugas dan fungsinya di kabupaten kepulauan tanimbar provinsi maluku

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana peneliti melakukan penganalisisan terhadap fungsi pengawasan dari inspektorat yakni menyajikan data baik Kualitatif ( Sugiyono 2013). Sehingga peneliti dapat melengkapi hasil dari peneletian yang dilakukan peneliti.

Penulis Mengumpulkan data melalui wawancara yang dimana secara dalam dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mendapatkan sebuah informasi real/nyata tanpa mengada-ngada sesuai dengan bukti yang ada pada inspektorat daerah kabupaten kepulauan tanimbaradapun beberapa pejabat inspektorat yang diwawancarai oleh peneliti yaitu inspektur, sekretaris, inspektur pembantu wilayah 1 sampai wilayah 4 dan yang terakhir kasubag umum dan kepegawaian.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Kondisi dan Keadaan Inspektorat**

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar, semua pejabat Inspektorat mengatakan bahwa fungsi dari seorang auditor tidak pernah melakukan pelatihan dan tenaga auditornya juga tidak ada satupun di kantor Inspektorat sehingga ada kesulitan untuk dalam pelaksanaan audit sehingga keahlian dari kewajiban dan penugasan tidak terpenuhi dengan baik dan tidak professional dalam melaksanakan audit. Adapula beberapa pejabat Inspektorat yang masih belum lama bertugas dengan jumlah 4 orang yakni pejabat Inspektur Pembantu Wilayah 1 sampai 4 dan masih belum sampai satu tahun bertugas di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar dikarenakan pada waktu wawancara dijelaskan oleh informan dari pejabat Inspektorat itu sendiri bahwa waktu penugasannya yang berkisar 8 bulan yaitu Inspektur Pembantu Wilayah 1 dan 2, yang berkisar 6 bulan yaitu Inspektur Pembantu Wilayah 4, dan 4 bulan adalah Inspektur Pembantu Wilayah 3 sehingga belum ada keahlian yang memadai terutama untuk bidang audit namun adapula yang menjabat 4 tahun yaitu inspektur dari Inspektorat. Dikarenakan jumlah Auditor yang ada pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar adalah nol (0) sehingga perlu tenaga auditor yang sudah dilaksanakan pelatihan khusus dalam hal melakukan suatu pemeriksaan atau yang biasa disebut dengan tenaga auditor yang ahli. Jumlah Sumber Daya Manusia yang ada di Inspektorat terdiri dari 32 orang yakni 23 orang yang statusnya PNS( Pegawai Negeri Sipil ) dan 9 orang yang statusnya tenaga kontrak 9 orang dan tenaga auditor yang di butuhkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan tanimbar Berdasarkan analisis kebutuhan auditor tahun 2020 membutuhkan jumlah auditor sebanyak 80 orang yang terdiri dari: 54 orang auditor ahli pertama/terampil;18 orang auditor ahli muda;6 orang auditor ahli madya;2 orang auditor ahli utama.

Dari hasil wawancara atau survei yang penulis lakukan ada beberapa hal yang menarik dari Inspektorat yang sifatnya positif yaitu Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar memiliki sikap independensi dalam melakukan pemeriksaan karena pedomannya didasari dengan ketentuanketentuan yang berlaku pada Inspektorat dan inilah yang menjadikan organisasi Perangkat Daerah dalam hal ini Inspektorat mampu melaksanakan pemeriksaan dengan baik dan jika salah satu pegawai dari inspektorat melakukan kolusi , nepotisme serta mendukung pegawai lain untuk berpotensi melakukan tindak pidana korupsi maka hal tersebut diselesaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan pelanggaran apa yang pelaku lakukan dan tidak sama sekali melindungi pegawai yang melakukan penyimpangan tersebut karena hal yang dilakukan itu akan dapat menimbulkan kesenjangan sosial antara masyarakat dan Pemerintah daerah maupun timbulnya mosi tidak percaya dari DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) kepada Oraganisasi Perangkat Paerah yang satu ini yaitu Inspektorat namun inilah yang menjadi nilai tambah dari Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar yaitu independensinya dalam melakukan audit dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Dari hasil survey yang dilakukan oleh penulis jika terjadi kecurangan dalam pendekteksian dan pengungkapan hasil temuan audit maka rekomendasi yang diberikan yaitu akan disesuaikan menurut temuan hasil pemeriksaan . Apabila temuan tersebut berhubungan dengan kerugian negara /daerah maka rekomendasinya adalah menyetor ke kas negara /daerah dan jika temuan tersebut berupa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil, maka akan direkomendasikan untuk dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan oleh oknum Aparatur Sipil Negara tersebut berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil. Strategi Pengawasan Inspektorat dalam memaksimalkan hasil pengawasan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Tanimbar adalah dengan pemeriksaan rutin, setiap hari Senin dalam pelaksanaan apel gabungan seluruh absensi PNS ditiap-tiap SKPD dihimpun oleh Inspektorat Kabupaten Kepulauan Tanimbar dan setiap pelaksanaan pemeriksaan rutin dilakukan Kepala SKPD diutamakan yang diperiksa dan ditinjau adalah absensi SKPD tersebut terhadap kehadiran PNS di jajaran SKPDnya. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah. a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan

secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Ditinjau dari pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah di kawasan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar masih terdapat permasalahan yaitu tidak dilakukan pengawasan yang secara efektif karena dalam proses pelaksanaan pengawasannya berjalan tidak tepat waktu disebabkan oleh data yang dipakai dalam proses pemeriksaan diserahkan terlambat, sehingga dalam pelaksanaan pengawasannya juga mengalami keterlambatan, hal ini dinilai oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan mendapat nilai yang terlalu rendah dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Provinsi Maluku karena masih banyak pegawai yang masih belum tepat waktu atau taat dengan jam kerjanya seperti halnya data yang ditemukan yaitu setelah cuti bersama Hari Raya Idul Fitri 1440, Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Tanimbar memulai aktivitas dengan mengikuti apel gabungan yang dipimpin oleh Bupati Petrus Fatmahan di Saumlaki, Apel gabungan itu dihadiri oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemkab Kabupaten Kepulauan 8 Tanimbar, Dari pemeriksaan ditemukan lebih dari 200 Aparatur Sipil Negara yang belum berangkat tanpa alasan yang jelas kepada pimpinan, Kehadiran Aparatur Sipil Negara pada hari pertama masuk kerja baru 70 persen dari total Aparatur Sipil Negara di 41 Satuan Kerja Perangkat Daerah atau dari total 1004 orang yang hadir

daiam apel hanya 758 orang dan yang tidak hadir 246 orang, Sesuai pantauan, pengecekan kehadiran Aparatutur Sipil Negara diakukan tepat pukuai 07.30 WI, termasuk Pegawai Negeri Sipii daiam status non job dan ditempatkan di Satuan Kerja Perangkat Daerah, dengan data ini bisa disimpulkan bahwa fungsi pengawasannya masih beium berjaiian dengan baik, sehingga masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang beium ada ketaatan dan hal ini bukan hanya pada saat itu tetapi masih terjadi iagi kasus ini sampai sekarang. Adapula Strategi dan Hambatan dalam Pengawasan.

### **3.3. Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan factor Pengahambat dalam pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh inspektorat yaitu Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang..Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.b. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis Menyimpulkan bahwa harus dilaksanakannya sanksi dengan tegas bagi pelanggar dalam adminstrasi dalam hal ini KKN sesuai dengan dengan aturan agar dapa dihukum sesuai dengan

jenis pelanggarannya..dan disarankan untuk menogptimalkan Kembali fungsi pengawasan yang serta mempertegas sanki tanpa nepotisme dan lain-lain.

Keterbatasan Penelitian.Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ini dengan uang yang memadai dalam melaksanakan penelitian dan juga waktu penelitian mengakibatkan terlalu tergesa-gesa dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Arah Masa Depan Penelitian. Peneliti berharap agar kedepan bisa ada penelitian berikutnya terkait judul sehingga bisa melengkapi dan menjadi pengawasan dari inspektorat semakin hari semakin menjadi lebih baik.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan Terima Kasih pertama ditujukan kepada inspektur dari inspektorat daerah kabupaten kepulauan Tanimbar beserta jajarannya yang diberikan kesempatan dalam melakukan penelitian terkait judul dari peneliti, serta kepada seluruh pihak yang membantu terutam Tuhan Yesus Kristus dan orang tua.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2018.

Bintang, Susmanto.. Pengawasan Fungsional. Bandung: Remaja Rosdakarya.2009.

Situmorang, M,Vicktor., dan Jusuf Juhir. Aspek Hukum Pengawasan Melekat. Yogyakarta: Rineka Cipta,1994.

Sujamto..Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta: Ghalia Indonesia,1986.

Prijodarminto, Soegeng. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: Abadi.1994.

Miles, Mathew B. Qualitativ data analisis. Jakarta: Universitas Indonesia,1992.

Mulyani, Sri AK , Metode Analisis dan Perancangan Sistem, CAAbdi Sistematika.,2017.

Ridwan, H. R, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: UII Press,2002.

Siagian, P. Sondang,.Kerangka Dasar Ilmu Administrasi., Rineka Cipta., 2001.