

# **PERANAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KELURAHAN SEPEE KABUPATEN BARRU**

**Jamaluddin**

Dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran, FIS UNM

**Risma Niswaty**

Dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran, FIS UNM

**M. Nippi Tambe**

Dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran, FIS UNM

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru, disamping itu untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pengambilan sampel secara simple random sampling dengan unit analisis (responden) adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kelurahan Sepee Kabupaten Barru sebanyak 29 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan rancangan analisis data yang digunakan adalah persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru pencapaian skor sebesar 74,63 % berada dalam kategori cukup berperan. Faktor yang menjadi pendukung peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru yaitu kemampuan sumber daya yang mantap, keinginan yang tinggi dari atasan untuk mengetahui kinerja para pegawai, terciptanya suasana harmonis antara bawahan dengan atasan, dan pengawasan dilakukan secara kontinyu, serta kondisi iklim kerja yang baik. Faktor penghambat dalam peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil adalah kurangnya motivasi internal untuk melakukan pengawasan, tata ruang kantor yang kurang baik, serta kesadaran dari para pegawai yang kurang.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kinerja pegawai

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini masalah pengawasan jelas merupakan arti yang sangat penting dalam setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta mengingat bahwa setiap organisasi selalu ingin menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dalam bidangnya masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, serta terciptanya pelayanan terhadap masyarakat yang tertib dan adil, Sejalan dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/1998 tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional sebagai haluan negara, dan Ketetapan Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, maka peran dan fungsi pengawasan,

pengendalian dan pemeriksaan menjadi sangat strategis. Kedua Ketetapan MPR tersebut menggariskan bahwa dipandang perlu untuk memberdayakan pengawasan oleh lembaga negara, lembaga politik dan kemasyarakatan.

Untuk mencapai tujuan daripada organisasi itu secara optimal maka, diperlukannya aspek manajemen suatu organisasi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pula maka seluruh unsur-unsur pendukung dalam organisasi harus pula melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik, dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut, kemudian daripada itu aspek lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya maka harus pula didukung dengan para staf/pegawai yang selalu memegang teguh kedisiplinan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebijaksanaan dan prosedur kerja yang telah direncanakan oleh pimpinan organisasi.

Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen kepegawaian, melalui instruksi Presiden Republik Indonesia No. 1 tahun 1989, tentang pedoman pelaksanaan pengawasan ditegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur terpenting dalam rangka peningkatan pendayagunaan aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa. Berkaitan dengan instruksi Presiden pembukaan penataran pengawasan melekat bagi pejabat pemerintah lebih jelas menetapkan upaya pengembangan pengawasan dalam rangka menanamkan kesadaran dan menumbuhkan budaya pengawasan serta fungsi pengawasan sebagai suatu proses yang terjalin secara wajar, efektif, dan membudaya.

Dalam upaya untuk mewujudkan hal itu, maka dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi tanpa ada hal-hal praduga yang keliru, terutama dalam lingkup organisasi pemerintahan dilingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Langkah pendayagunaan manusia sebagai sumber daya dalam pembangunan yang memiliki semangat kerja, keterampilan, kreativitas, kedisiplinan, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi maka dalam rangka peningkatan kinerja para pegawai dalam suatu organisasi dilakukan melalui pengembangan prestasi diri, inisiatif, dan daya kreasi yang kuat agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Para pegawai seharusnya mampu memahami dan melaksanakan semua peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan segala beban kerja yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi tersebut, aspek pegawai sangat penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan fungsinya, seperti halnya pada pegawai kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru, yang terkadang masih ada pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini terkait dengan adanya pegawai yang kurang memperhatikan penggunaan jam kerja yang tidak sesuai, serta tingkat kehadiran kurang dimana ada pegawai yang cenderung terlambat masuk kantor, cepat pulang kantor sebelum waktunya, dan membiarkan pekerjaan bertumpuk.

Tentunya hal yang demikian akan cenderung menunjukkan kurangnya kinerja pegawai sehingga dengan kondisi seperti ini maka pengawasan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga nantinya dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien serta tercapainya tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut berarti bahwa untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi maka aspek pengawasan (*controlling*) menjadi salah satu bagian terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sehingga peneliti termotivasi untuk mengkaji secara empirik mengenai “Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru.”

## **KAJIAN TEORI**

### **Peranan Pengawasan**

Mengenai pengawasan sangat berperan penting dalam suatu organisasi, guna untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien dan tercapainya tujuan sesuai dengan rencana sebelumnya. Saleh (1994 : 5) bahwa pengawasan itu memegang peran penting dalam kegiatan kerja setiap organisasi yaitu : (1) Menilai atau mengevaluasi hasil pekerjaan, (2) Membimbing para pelaksana dan (3) Mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan, sedangkan menurut Chaniago (1996 : 245) peranan pengawasan yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan bimbingan kepada pegawai, karyawan, kenal keahlian dan keterampilan.
2. Mencegah pemborosan bahan, waktu, tenaga, supaya tercapai efisiensi perusahaan.
3. Menilai hasil kerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.
4. Mencegah terjadinya penyelewengan.
5. Kebersamaan administrasi secara menyeluruh.

Menurut Julitriarsa (1998: 103) peranan pengawasan yaitu: 1) mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, 2) untuk memperbaiki berbagai penyimpangan, 3) Untuk mendinamiskan organisasi serta segenap kegiatan manajemen lainnya, dan untuk mempertebal rasa tanggung jawab. Sedangkan Hadayaningrat (1994 : 144), mengemukakan 4 peranan dari fungsi pengawasan yaitu :

1. Mempertebal rasa tanggungjawab terhadap pejabat yang diawasi untuk melaksanakan tugas dan wewenang dalam pekerjaan.

2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kesalahan, agar tidak terjadi kerugian yang diinginkan.
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan supaya pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami pemborosan.

Dari beberapa pandangan tersebut, maka jelas bahwa peranan pengawasan adalah: 1) memberikan tanggung jawab, 2) membimbing, 3) mencegah, 4) mengevaluasi, 5) memperbaiki atau mengoreksi hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai agar terjadi tidak jenis-jenis penyimpangan atau kesalahan dalam suatu organisasi.

### **Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sangat tergantung pada pelaksanaan pengawasan dalam menciptakan kinerja pegawai. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar para atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat tercapai.

Menurut Prawirosentono (1999 : 191) ada beberapa kiat yang harus dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu :

- a. Sebagai manajer dia harus bertanya kepada dirinya, apakah mengetahui secara persis tentang tugas dan kewajiban dari unit kerja atau sistem yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Apakah pegawai bawahannya yakin telah mengetahui tugas yang harus dilaksanakan.
- c. Kalau sudah mempunyai kriteria untuk menilai pegawai, lalu bagaimana memonitor mereka.
- d. Apakah pegawai mempunyai keahlian untuk mengerjakan pekerjaan itu.
- e. Apakah sistem yang terdapat didalam organisasi itu membolehkan para pegawai bekerja pada kapasitasnya, jika pegawai mempunyai halangan atau kendala bagaimana manajer harus mengetahui hal itu.
- f. Bila ternyata sistemnya sudah baik, apakah hal tersebut perlu diubah sehingga pegawai kinerjanya lebih baik.

Menurut Arsyad (1996 : 65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu

:

- a. Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.

- b. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- c. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- d. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Menurut Halsey (2003 : 181), bahwa ada beberapa hal yang perlu dinilai dan diukur untuk melihat kinerja pegawai yakni: a) Penilaian prestasi (*Performance rating*), b) Penilaian jasa (*Merit rating*), c) Penilaian pegawai (*Employee appraisal*), d) Penilaian dinas (*Servis rating*). Sedangkan menurut Mustopadidjaja (2000 : 11) Mengemukakan ada beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja organisasi yaitu: 1)

1. Indikator Masukan (*Input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Indikator Proses (*Process*) adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengelolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator Keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik
4. Indikator Hasil (*Outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka menengah (efek langsung).

Dalam penilaian kinerja bukanlah merupakan pekerjaan ritual sekali setahun yang dilakukan akan tetapi harus dilakukan secara terus menerus, kinerja pegawai perlu dinilai dengan memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian bukan dimaksudkan untuk mencari kesalahan akan tetapi berusaha mengetahui berbagai masalah yang dihadapi, sehingga bisa mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pelaksanaan pengawasan haruslah dilakukan secara terus menerus agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, karena data dan informasi yang diharapkan dari responden seperti pendapat, pertimbangan, dan saran melalui wawancara terhadap suatu persoalan, memerlukan penjelasan (*eksplanatory*) dan penafsiran (*interpretative*) terhadap data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Sepee Kabupaten Barru dengan aspek yang dikaji dalam adalah “peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. data primer dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan teknik wawancara (*interview guide*) dan pengamatan (observasi),

sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pengkajian bahan pustaka berupa buku-buku, dan dokumen-dokumen pada yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan teknik dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan teknik analisis data persentase.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kelurahan Sepee Kabupaten Barru, berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh skor 74,63 persen atau berada pada interval 56 persen - 75 persen, maka skor tersebut berada dalam kategori cukup tinggi (cukup berperan).

Hasil penelitian yang diperoleh terbukti bahwa peranan pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang pada umumnya mendukung penelitian yang rata-rata menjawab sering dan terbukti juga dengan skor akhir yang diperoleh sebesar 74,63 persen sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru cukup berperan.

Hal tersebut dapat terwujud apabila atasan selalu melakukan tindakan pengawasan terhadap bawahan yang melakukan aktivitas kantor, atasan memberikan tanggung jawab atau kepercayaan kepada pegawai, memberikan bimbingan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang baik, mencegah setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, mengevaluasi setiap pekerjaan atau pelanggaran yang telah dilakukan pegawai, serta mengoreksi setiap pekerjaan atau pelanggaran yang terjadi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang profesional dan siap pakai telah diusahakan oleh Kelurahan Sepee Kabupaten Barru dengan jalan pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawai yang mendukung pelaksanaan kerja yang maksimal sehingga nantinya dapat terwujudnya kinerja yang tinggi dari pegawai, serta dilakukannya tindakan pengawasan secara kontinyu dan pemberian penghargaan kepada bawahannya.

Dalam pelaksanaan pengawasan tidak terlepas juga kesadaran dari pihak pegawai yang sadar akan tanggung jawab yang diberikan dan berbuat sesuai dengan aturan yang ada serta disiplin dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan, dengan demikian pengawasan yang mempunyai indikator memberikan tanggung jawab, membimbing, mencegah, mengevaluasi dalam penelitian ini sangat sering dilaksanakan dengan rata-rata responden menjawab selalu, artinya pengawasan yang dilakukan di Kelurahan Sepee Kabupaten Barru sudah cukup berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

## **PENUTUP**

Mengacu pada penelitian peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru dapat disimpulkan Peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Sepee Kabupaten Barru cukup berperan dan didukung dengan kemampuan sumber daya yang handal, keinginan yang tinggi dari atasan untuk mengetahui kinerja para pegawai, terciptanya suasana harmonis antara bawahan dengan atasan, dan pengawasan dilakukan secara kontinyu, serta kondisi iklim kerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arsyad Azhar. 1996. *Pokok-Pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Montreal, Eksekutif Institute faculty of Manajemen Megill University
- Chaniago, Arifinal, 1996. *Perkoperasian Indonesia*. Bandung : Aksara.
- Hadayaningrat, Soewarno 1994. *Pengantar Studi Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasley. D. George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta
- Julitriarsa, Djati, 1998. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPFE
- Mustopadidjaja. 2000. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Saleh, Ismail. 1994. *Ketertiban Dan Pengawasan*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/1998 tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional sebagai haluan Negara.
- Ketetapan Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.