

Persepsi Pegawai Terhadap Pengawasan oleh Atasan Langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Weno Aulia Tri Putra ¹, Syahril ²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*E-mail: wenoaulia99@gmail.com

Abstract

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan hasil observasi penulis yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, yang menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya pengawasan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek penetapan standar, pengukuran kerja, penilaian kerja, tindakan koreksi. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berjumlah 154 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang yang diambil dengan menggunakan teknik Stratified Propotional Random Sampling. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk Skala Likert yang sudah di uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi pegawai terhdap pelaksanaan pengawasan di dinas pendidikan provinsi sumatera barat dari aspek penetapan standar mendapatkan skor rata-rata 4,51 yang sudah berada pada kriteri sangat baik, pengukuran kerja mendapatkan skor rata-rata 4,4 yang sudah berada pada kriteria sangat baik, penilaian kerja mendapatkan skor rata-rata 4,43 yang sudah berada pada kriteria sangat baik. tindakan koreksi mendapatkan skor rata-rata 4,41 yang sudah berada pada kriteria sangat baik. Berdasarkan keseluruhan indikator mendapatkan skor rata-rata 4,43 dengan kriteria sangat mampu. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat menarik kesimpulan bahwa 4 indikator yang penulis teliti mencapai kriteria sangat baik dengan skor rata-rata 4,43.

Keywords: Persepsi Pegawai, Pengawasan Atasan Langsung



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari usaha kerja atasan yang berkualitas dalam mengawasi setiap kegiatan yang ada di lingkungan kerja kantor. Disamping itu, tanpa adanya pegawai aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dengan semestinya. Karena pegawai merupakan personil yang menggerakkan organisasi dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai visi dan misi dari suatu organisasi atau lembaga. Maka dari itu dilaksanakanlah pengawasan agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan dengan semestinya.

Pimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan pimpinan sangat besar pengaruhnya pada kemajuan dan perkembangan organisasi yang dipimpinya. Pimpinan juga bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai. Di samping menggerakkan kemampuan yang dimiliki pegawai, pimpinan juga merupakan orang yang mampu dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pimpinan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, haruslah memahami arti dan sasaran yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu adanya berbagai unsur menjamin segala kegiatan yang

dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

Salah satu dari fungsi dasar manajemen adalah pengawasan. Yang berfungsi untuk memastikan apakah aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai dengan hasil yang diharapkan. Pengawasan oleh atasan langsung merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan lancar. Dalam melaksanakan pengawasan yang dilakukan oleh Pemimpin dalam setiap kegiatan dituntut harus adanya metode pengawasan yang efektif dan efisien. Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan harus sesuai dengan program kerja yang dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dengan semestinya.

Menurut Kusuma & Kurnia (2019) atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab memimpin suatu organisasi. Dalam sebuah instansi pemerintahan peningkatan kinerja pimpinan pemerintah menjadi strategi untuk mengembangkan suatu negara. Harapan dari anggota atau organisasi adalah instansi pemerintahan bekerja dengan memperhatikan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh instansi agar tercapainya tujuan yang telah dibentuk oleh instansi tersebut. Pimpinan yang memiliki semangat dan optimisme yang tinggi membuat para pegawai termotivasi untuk berkontribusi lebih terhadap tugas yang mereka jalankan. Penelitian Wahyuningsih (2010) Peran Pimpinan Dalam melaksanakan Pengawasan Melekat Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan Kepmen Pendayagunaan Aparatur Negara (2004) tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat.

Berdasarkan pengertian pengawasan di atas, pengawasan merupakan upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik. Karena apabila tidak dilaksanakan cepat atau lambat akan mengakibatkan mati atau hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri. Maka dari itu bidang-bidang yang harus diawasi dalam pengawasan adalah man, money, material+machine dan method. Karena apabila komponen-komponen di atas tidak diawasi maka akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang akan berdampak buruk terhadap jalannya suatu organisasi.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 154 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 99 orang dengan menggunakan teknik *Stratified Propotional Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model *Skala Likert* yang terdiri dari 26 butir item soal yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan program SPSS 25.0. Kriteria alternatif jawaban terdiri dari 5 alternatif yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang, sangat kurang dengan skor instrumen 5, 4, 3, 2, 1. Teknik analisis data dengan menggunakan rumus rata-rata (*Mean*) yang disajikan dalam bentuk tabel.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil pengolahan data terkait persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung di dinas pendidikan provinsi sumatera barat pada penelitian ini ditinjau dari 4 indikator yaitu 1) penetapan standar 2) pengukuran kerja 3) penilaian kerja 4) penetapan standar. Berdasarkan hasil yang telah peneliti lakukan mengenai persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung di dinas pendidikan provinsi sumatera barat. dapat dilihat berdasarkan tabel 1 berikut ini :

Table 1. Rekapitulasi data persepsi guru tentang kepemimpinan instruksional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Padang

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Penetapan standar	4,51	Sangat baik
2	Pengukuran kerja	4,4	Sangat baik
3	Penilaian kerja	4,43	Sangat baik
4	Penetapan Standar	4,41	Sangat baik
	Rata-rata	4,43	Sangat baik

Pada indikator pertama yaitu penetapan standar dengan skor 4,51 berada pada kriteria sangat baik. Indikator ini terdiri dari 4 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,59 yaitu itemnya berbunyi “mengukur dan mengevaluasi kerja pegawai dan menjelaskan standar kualitas kerja.” dan skor rata-rata paling rendah adalah 3,35 yang itemnya berbunyi “menyampaikan standar operasi dan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang dipedomani”.

Pada indikator kedua yaitu pengukuran kerja dengan skor 4,4 berada pada kriteria sangat baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 6 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,49 yaitu itemnya berbunyi “.Pimpinan memeriksa hasil pekerjaan pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan.” dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,09 yang itemnya berbunyi “Pimpinan menilai pelaksanaan kerja pegawai berdasarkan target capaian yang telah ditetapkan”.

Pada indikator ketiga yaitu penilaian kerja dengan skor 4,43 berada pada kriteria sangat baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,57 yaitu itemnya berbunyi “pimpinan melakukan pemeriksaan apakah hasil yang dicapai oleh pegawai telah memenuhi harapan dan target.” dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,32 yang itemnya berbunyi “memantau kemajuan pelaksanaan pekerjaan pegawai secara khusus melalui laporan individu pegawai secara lisan”.

Pada indikator keempat yaitu tindakan koreksi dengan skor 4,41 berada pada kriteria sangat baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,76 yaitu itemnya berbunyi “mengawasi kemajuan pelaksanaan pekerjaan secara umum dengan meminta laporan secara lisan dalam suatu pertemuan.” dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,16 yang itemnya berbunyi “memantau pelaksanaan pekerjaan secara komprehensif, dengan memeriksa laporan akhir suatu kegiatan atau program”.

Dari hasil yang didapat secara keseluruhan yang memperoleh hasil capaian tertinggi yaitu indikator penetapan standar yang berada pada kriteria sangat baik dengan skor rata-rata 4,51 sedangkan capaian terendah 4,41 yaitu indikator tindakan koreksi yang berada pada kriteria sangat baik. Secara umum persepsi pegawai terhadap pengawasan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria sangat baik dengan capaian 4.43.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat mengenai persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung yang dilihat dari berbagai indikator yaitu penetapan standar, pengukuran kerja, penilaian kerja, dan tindakan koreksi di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Pada indikator pertama yaitu penetapan standar berada pada kriteria sangat baik akan tetapi masih ada terutama pada menyampaikan standar operasi dan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang dipedomani. Menurut saya upaya yang dapat dilakukan atasan langsung yaitu menerapkan standar operasional prosedur (SOP) kepada karyawan salah satu manfaatnya yaitu mempermudah atasan untuk melakukan evaluasi penilaian terhadap setiap proses operasional

dalam suatu instansi. Selain itu juga membantu atasan untuk mengontrol agar kualitas pekerjaan karyawan dapat dipertahankan. Melalui konsistensi dalam bekerja, otomatis perusahaan memiliki sistem kerja yang sudah jelas dan terstruktur secara sistematis. Hal tersebut berdampak pada hasil produktivitas yang dapat dipertahankan, baik secara kualitas maupun kuantitas. (Fajar Nur'Aini, 2016)

Pada indikator kedua yaitu pengukuran kerja berada pada kriteria sangat baik, akan tetapi ada item yang harus ditingkatkan yaitu pimpinan menilai pelaksanaan kerja pegawai berdasarkan target capaian yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2012:93). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja. (Robbins, 2006).

Pada indikator ketiga yaitu penilaian kerja berada pada kriteria sangat baik, akan tetapi masih ada item yang harus ditingkatkan lagi salah satunya memantau kemajuan pelaksanaan pekerjaan pegawai secara khusus melalui laporan individu pegawai secara lisan. (Sulistiyani dkk 2003:224) dalam penilaian kinerja pegawai terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai yaitu, untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa penambahan gaji atau memperbaiki kinerjanya, dan mengadakan penelitian manajemen personalia.

Pada indikator keempat yaitu tindakan koreksi berada pada kriteria sangat baik, akan tetapi masih ada item yang harus ditingkatkan lagi salah satunya yaitu memantau pelaksanaan pekerjaan secara komprehensif, dengan memeriksa laporan akhir suatu kegiatan atau program. Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2018) Melakukan tindakan (Action) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek penetapan standar berada pada kriteria sangat baik dengan capaian skor rata-rata 4.51. Pada aspek pengukuran kerja berada pada kriteria sangat baik dengan capaian skor rata-rata 4.4. Pada aspek penilaian kerja berada pada kriteria sangat baik dengan capaian skor rata-rata 4.43. Terakhir pada aspek tindakan koreksi berada pada kriteria sangat baik dengan capaian skor rata-rata 4.2. Secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam bidang sarana dan prasarana memperoleh skor 4.41. berarti persepsi pegawai terhadap pengawasan oleh atasan langsung di dinas pendidikan provinsi sumatera barat sudah sangat baik dan masih harus dipertahankan maupun dilakukan peningkatan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis menyarankan bahwa pengawasan oleh atasan langsung perlunya peningkatan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif demi keberlangsungan suatu instansi. Atasan langsung sangat diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinannya dalam mengkoordinasikan seluruh jajarannya untuk mencapai target instansi yang diinginkan dengan maksimal. Atasan langsung juga harus mengawasi dan memberikan fasilitas kepada stakeholder yang ada dilingkungan kantor untuk mendorong agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensi yang dimilikinya.

Daftar Rujukan

Nur'Aini, Fajar. 2016. Pedoman Praktis Menyusun SOP. Yogyakarta : Quadrant.

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.