

## PERAN PENGAWASAN MELEKAT DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

**Suparman**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang  
Jl. Sukatani 3, 8 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan  
Korespondensi: [suparmanstia03@gmail.com](mailto:suparmanstia03@gmail.com)

Recieved: 04/02/2021 | Revised: 07/06/2021 | Accepted: 30/06/2021

### *Abstract*

*The supervisory work system is attached to supervision in the public and private sectors. Supervision is also an important management function, because it determines whether there are deviations in the implementation of activities carried out in an agency/organization. As in administrative work. The research method used is a qualitative method. The results of the study indicate that the role of supervision attached to the Sako Sub-district Office of Palembang City has not been optimal in its implementation. The proof is that management has the closest role to its employees so that it will have an impact on employee performance. Ways to improve employee performance at the Sako Sub-District Office in Palembang City include: by providing work motivation, improving work skills, creating a modern mindset, managing employee performance, and planning work properly with clear targets.*

*Keywords: supervision, performance, motivation.*

### **Abstrak**

Sistem kerja pengawasan melekat pada pengawasan di sektor publik maupun swasta. Pengawasan juga merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilangsungkan pada suatu instansi/organisasi. Seperti halnya dalam pekerjaan tata usaha. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran pengawasan melekat pada Kantor Camat Sako Kota Palembang belum optimal dalam pelaksanaan. Buktinya, manajemen mempunyai peran terdekat dengan para pegawainya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Cara meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang antara lain : dengan memberikan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan kerja, membuat pola pikir yang modern, kelola kinerja pegawai, serta rencanakan pekerjaan secara tepat dengan sasaran jelas.

Kata kunci: pengawasan, kinerja, motivasi

---

### **PENDAHULUAN**

Pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Jika budaya kinerja baik, maka pelayanan publik yang dihasilkan akan baik. Sebaliknya jika budaya kinerja buruk maka pelayanan publik akan buruk pula hasilnya. Untuk menjamin budaya kinerja yang baik diperlukan pengawasan dari pimpinan langsung ditambah dengan pengendalian sistem pengendalian manajemen yang baik yang disebut dengan pengawasan melekat (Mutmainah, 2019).

Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparaturnya pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing. Mengingat hal ini pengawasan melekat akan juga berpengaruh besar pada kinerja pegawai dimana seorang pemimpin sangat berperan aktif dalam kegiatan organisasi yang

dijalankan, apabila seorang pengawas bisa mengarahkan dan menjadi pemimpin yang baik kemungkinan kinerja yang dihasilkan akan tercapai secara optimal. Moril dan efisiensi lebih banyak bergantung kepada pengawas dari pada hasil kerja dan perilaku pegawai sehingga pengawas sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Agar dapat bermanfaat sebaik mungkin tentunya manusia harus dikelola dengan baik, dengan memberikan pelatihan dan pendekatan ilmu sosial dalam peningkatan kinerja pegawai individu oleh para pengawas. Dari hasil pengamatan sementara peneliti, pengawasan yang ada di Kantor Kecamatan Sako kota Palembang belum sesuai dengan prosedur yang ada. Pengawasan Melekat di kantor ini belum optimal dalam mengendalikan bawahannya agar mempunyai kinerja yang baik dilihat dari kedisiplinannya dalam bekerja sehingga bawahan akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinannya. Di sisi lain, fungsi pengawasan melekat yang belum maksimal akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan para pegawai di Kantor Kecamatan Sako kota Palembang. Penelitian lain menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan melekat dengan efektifitas kinerja bawahan (Kurnia, et al. 2014).

Hasil pra riset penulis, pengawasan yang ada di Kantor Kecamatan Sako kota Palembang belum sesuai dengan prosedur yang ada. Pengawasan melekat dari pimpinan belum optimal dalam mengendalikan bawahan agar mempunyai kinerja yang baik dilihat dari kedisiplinannya dalam bekerja sehingga bawahan akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinannya. Di sisi lain, fungsi pengawasan melekat tidak dijalankan dengan sesuai, belum maksimal memberikan motivasi untuk para pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan para pegawai di Kantor Kecamatan Sako kota Palembang. Berdasarkan uraian dalam latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti akan memfokuskan kajian pada peran pengawasan melekat pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang dan cara meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang?

## **METODE**

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah data, menganalisa serta menginterpretasikan data dari Kantor Camat Sako kota Palembang, sehingga akan diperoleh gambaran jelas mengenai peranan pengawasan melekat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan studi Pustaka. Tahap akhir yaitu analisa data berarti melakukan kajian untuk mengenali struktur suatu fenomena. Analisa dilaksanakan dengan melakukan telaah terhadap kejadian yang ada secara keseluruhan, maupun terhadap bagian-bagian yang membentuk fenomena tersebut, serta memiliki hubungan keterkaitan diantara unsur pembentukan fenomena, dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Peranan Pengawasan Melekat pada Kantor Camat Sako kota Palembang***

Proses pengawasan melekat ini dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang yang berkaitan langsung dengan disiplin dari pegawai itu sendiri. Situmorang (1998) berpendapat bahwa pengawasan melekat sebenarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang terus dilakukan oleh setiap atasan sebagai pimpinan di samping perencanaan dan pelaksanaan karena itu pengawasan melekat sebenarnya bukan hal yang rumit, melainkan merupakan disiplin diri yang harus ditumbuhkan para setiap atasan untuk melakukannya. Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan langsung selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya (Fathoni, 2006). Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahan sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya berperan untuk mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi,

pegawai, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

Pelaksanaan pengawasan melekat dapat dikategorikan dalam beberapa bidang antara lain: Pelaksanaan pengawasan dimulai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) yang meliputi objek pemeriksaan bagi masing-masing Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP), yang pengaturan pelaksanaannya dilakukan oleh BPKP setelah PKPT disahkan oleh Walikota. Hambatan-hambatan yang sering timbul dalam pelaksanaan pengawasan melekat pada Kantor Camat Sako Kota Palembang yaitu :

1. Pimpinan atau bawahan kurang menyadari adanya Pengawasan Melekat
2. Tidak ada penghargaan yang jelas.
3. Pimpinan kurang menyadari bahwa semua fungsi manajemen (perencanaan sama dengan pengendalian) harus berjalan seimbang sebagai mata rantai proses kegiatan pencapaian tujuan.
4. Perilaku yang kurang mendukung dari pimpinan antara lain :
  - a. Terlalu cepat mempercayai bawahan
  - b. Kurang merasa bertanggung jawab dalam mengembangkan stafnya
  - c. Kurang terbuka, kurang komunikatif.

Sehubungan dengan kendala-kendala seperti yang telah dijelaskan di atas, maka untuk membudayakan peran pengawas melekat yang aktif bagi para pimpinan selain kesadaran, harus dikembangkan juga sikap serupa :

1. Kemauan, tekad dan keberanian untuk melakukan pengawasan dan mengambil langkah-langkah tindaklanjutnya.
2. Berusaha secara sungguh- sungguh dan cermat dalam melakukan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap cara dan hasil kerja bawahan.
3. Berusaha mempelajari teknis pelaksanaan pengawasan.
4. Berusaha menghindari berbagai kelemahan persekongkolan dan ikut serta secara langsung atau tidak langsung dalam penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, tidak ikut kecipratan dari hasil kegiatan bawahan yang keliru baik disengaja maupun tidak disengaja.
5. Berusaha melakukan pengawasan melekat bukan sebagai kegiatan mencari kesalahan bawahan, tetapi lebih diarahkan pada usaha untuk melakukan pembinaan dan bimbingan. Pengawasan melekat dapat ditingkatkan dengan cara atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya serta membudayakan pengawasan melekat dalam sistem administrasi dan manajemen dalam segala bidang serta diikuti dengan langkah-langkah tindak lanjut yang nyata dan tepat (Utari, 2015).

#### ***Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai***

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil, fungsi pengawasan merupakan unsur yang penting demi kelangsungan dan pertumbuhan serta keselamatan organisasi yang bersangkutan. Pengawasan merupakan salah satu unsur dalam kegiatan administrasi yang dalam urutan penulisannya selalu berada di belakang. Kondisi ini sering di hubungkan dengan penempatannya sebagai bagian akhir dari keseluruhan administrasi dan kegiatan pengendalian atas kerjasama unit-unit dan atau sejumlah karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Darmawati, 2015). Kinerja pegawai pengawasan melekat yang baik yaitu dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam pemerintahan ditingkat pusat maupun daerah, mampu berinteraksi dengan sesama pegawai, bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seperti informasi dan data yang diperlukan dalam kegiatan pemerintahan. Kinerja yang baik dapat diukur dengan prestasi yang jelas dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan antar pegawai. Oleh karena itu, Kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah sebagai aspek yang sangat penting perlu diatur dengan sebaik-baiknya untuk mendukung kelancaran pencapaian tugas umum pemerintah.

Kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang belum optimal terutama dalam bidang umum seperti serta adanya pemungutan liar yang belum diketahui oknum-oknumnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu penambahan pengawasan sesuai dengan kemauan pegawai, dan meningkatkan mutu kinerja pegawai (Sari, 2015). Peningkatan pengawasan sesuai dengan kemauan pegawai dapat dilakukan dengan membuat kesepakatan antara atasan dan bawahan serta menyesuaikan indikator

penilaian pengawasan dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja. Kemudian peningkatan mutu pegawai dapat dilakukan dengan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti seminar dan pelatihan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Oleh karena itu, pengawasan berbasis kinerja yang dalam penyusunannya didasarkan pada kejelasan target kinerja seharusnya dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Jadi, semakin baik kinerja yang telah dilakukan pada suatu daerah, maka akan semakin mudah tercapainya pengendalian yang efektif (Arini, 2017). Berikut ini cara meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang :

1. Pemberian motivasi kerja. Dengan asumsi bahwa motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan pada tantangan. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja mencakup antara hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.
2. Meningkatkan kemampuan kerja. Pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil menggunakan kemampuan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan administrasi kantor, maka akan mencapai kinerja pegawai yang maksimal.
3. Menciptakan lingkungan organisasi yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
4. Membangun pola pikir yang modern. Pimpinan harus meninggalkan cara dan gagasan lama tentang cara menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang kepribadian dan sikap pegawai. Pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan pegawai atau kelompok kerja dengan memberikan panutan dalam hal waktu dan usaha.
5. Kelola kinerja. Penilaian atau evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian kecil dari manajemen kinerja. Jadi, yang paling penting adalah merencanakan kinerja dan mengomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan-rintangan atau hambatan yang telah dan akan dihadapi.
6. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas. Perencanaan kinerja yang tepat dan sasaran yang jelas sehingga dapat diukur dalam hasil pencapaiannya sehingga pegawai mengerti tujuan mana yang paling penting dan kurang penting untuk menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukan.
7. Satukan sasaran pegawai. Keseluruhan proses manajemen kinerja akhirnya akan menjadi usaha yang sia-sia bila sasaran dan tanggung jawab pegawai tidak langsung dihubungkan dengan sasaran dan misi kelompok kerja. Logikanya adalah bila tiap pegawai mencapai sasaran maka kelompok kerjanya yang ditugaskan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi secara keseluruhan, sehingga semua pegawai akan terlibat, termotivasi dan memperoleh lebih banyak kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.
8. Tentukan insentif kerja. Insentif sedikit berbeda dengan imbalan yang akan selalu diberikan bila pegawai melakukan kinerja moral, Sedangkan insentif bila melakukan pekerjaan dengan kinerja yang luar biasa. Bentuk insentif bisa berupa bonus, kesempatan mendapatkan pelatihan, pertimbangan promosi, sedikit kenaikan upah atau bisa juga kesempatan makan malam dengan top manajemen.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pendiskripsian yang peneliti lakukan mengenai peran Pengawasan Melekat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa peran pengawasan melekat pada Kantor Camat Sako Kota Palembang belum optimal dalam pelaksanaan. Buktinya, manajemen mempunyai peran terdekat dengan para pegawainya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Adapun cara meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang

antara lain dengan memberikan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan kerja, membuat pola pikir yang modern, kelola kinerja pegawai, serta rencanakan pekerjaan secara tepat dengan sasaran jelas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Tri Desi. (2017). *Pengaruh pengawasan melekat, pengawasan fungsional, pengawasan preventif, pengawasan detektif dan penganggaran berbasis kinerja terhadap efektifitas pengendalian anggaran (studi empiris pada skpd kabupaten indragiri hilir)*. JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) 236-250.
- Darmawati, Tri. (2015). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada cv. Havraco jaya Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.3, Oktober 2015 : 96 – 108. DOI: <http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3279>.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Kurnia Utama PA, Supranoto & Dina Suryawati. (2014). *Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Efektifitas Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 9 Jember*. Jurnal Universitas Jember, 1-8.
- Mutmainah, Leoni Talitha. (2019). *Pengaruh pengawasan melekat terhadap budaya kinerja pns dalam rangka mencapai pelaksanaan pelayanan publik yang baik*. Jurnal Unigal. Ciamis
- Sari, Nurtika. (2015). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematangsiantar*. Jurnal MAKER Vol. 1, No. 1, JUNI 2015 49-55.
- Situmorang, Viktor M. (1998). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Rineka Cipta
- Utari, Khiki. (2015). *Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2015, 3 (1): 31-45.

