



FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PAMONA SELATAN KABUPATEN POSO

Rilfayanti

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sintuwu Maroso, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel

Kata Kunci:

Fungsi, Pengawasan,
Kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso serta faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data primer yang di kumpulkan adalah data yang di peroleh dari hasil wawancara dan hasil jawaban quisioner. Sedangkan untuk data sekunder metode pengumpulan datanya dilakukan selain melalui studi pustaka, juga melalui penelusuran dokumen-dokumen resmi yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Analisa data dilakukan secara deskriptif kualitatif berdasarkan indikator yang sudah di tetapkan, yakni fungsi pengawasan yang dilihat dari: (1) Standar Pengukuran Kinerja Pegawai; (2) Penilaian Atau Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai; dan (3) Tindakan Perbaikan Bila Terjadi Penyimpangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan melalui standar pengukuran kinerja pegawai, belum dilaksanakan dengan baik. Demikian pula dengan fungsi pengawasan melalui penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pegawai dan tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan, juga belum di laksanakan dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan belum berjalan/ dilaksanakan dengan baik adalah; faktor Kepemimpinan.

Secara umum, fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso, belum di laksanakan sebagaimana yang di harapkan. Di sarankan; guna tujuan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan, hendaknya Kantor Camat Pamona Selatan dapat melaksanakan fungsi pengawasan yang masing-masing dapat di lakukan melalui; (1) standar pengukuran kinerja, (2) penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, dan (3) tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan secara lebih optimal lagi agar apa yang menjadi tujuan dari pada Kantor Camat Pamona Selatan secara menyeluruh (khususnya tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai) dapat tercapai. Pada tataran inilah, peranan kepemimpinan unsur pimpinan Kantor camat Pamona Selatan, di nilai sebagai faktor yang paling menentukan di dalam menentukan sukses tidaknya pelaksanaan fungsi pengawasan. Olehnya, guna peningkatan kinerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja kantor Camat Pamona Selatan, kewibawaan dan kecakapan unsur pimpinan di dalam menjalankan fungsi pengawasan sangat di perlukan.

PENDAHULUAN

Di dalam suatu negara dengan wilayah yang luas membutuhkan suatu sistem pemerintahan (governance) yang baik. Sistem ini sangat diperlukan setidaknya oleh dua hal : satu sebagai alat untuk melaksanakan berbagai pelayanan publik di berbagai daerah, kedua sebagai alat bagi masyarakat setempat untuk berperan serta aktif dalam menentukan arah dan cara mengembangkan taraf hidupnya sendiri selaras dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam koridor-koridor kepentingan nasional.

Pemerintah dalam menjalankan fungsinya yaitu untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan pada masyarakat di era reformasi ini, dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif dan aparaturnya birokrasi yang profesional serta memiliki dedikasi dan integritas yang tinggi merupakan keniscayaan.

Organisasi pada umumnya termasuk organisasi pemerintah seringkali dipandang sebagai kesatuan pengejar tujuan yang berusaha menghubungkan antara usaha para anggotanya dengan tujuan yang hendak dicapai organisasi secara menyeluruh. Tujuan organisasi dimaksud hanya bisa tercapai dengan baik bilamana fungsi pengawasan dari organisasi bersangkutan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan kata lain, suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasaran atau tujuannya dengan baik tanpa memperhatikan akan pentingnya fungsi pengawasan.

Kebijakan pengawasan adalah mencakup keseluruhan proses penyelenggaraan kegiatan yang dimulai dari perumusan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib dan efektif.

Kebijakan pengawasan tersebut dalam jangka panjang lebih diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem dan manajemen. Sedangkan dalam jangka pendek lebih diarahkan kepada pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya ketidak dan efektifitas. dan efektifitas kerja pegawai itu sendiri, tentunya tidak terlepas dari fungsi pengawasan yang dijalankan oleh organisasi pemerintah bersangkutan.

Fungsi Pengawasan diperlukan untuk memastikan apakah apa yang telah direncanakan dan diorganisasikan sudah berjalan sebagaimana

mestinya atau tidak. Jika tidak berjalan sebagaimana semestinya, maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari pada manajemen yang memiliki arti sebagai suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan tertentu. Dalam kegiatan pengawasan, organisasi dapat melakukan pengawasan secara bertahap mulai dari pengawasan pendahuluan, pengawasan pada saat kerja berlangsung, serta pengawasan feed back. Manulang dalam bukunya “ Dasar-Dasar Manajemen “ (2002;24) mengemukakan;

Bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang di rencanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah di keluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang di hadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan, sangat tergantung dari fungsi pengawasan yang di jalankan oleh organisasi pemerintahan bersangkutan. Dalam hal ini, fungsi pengawasan dari pada suatu organisasi pemerintahan tertentu sudah harus diletakkan pada bagian yang penting untuk dijadikan sarana pengontrolan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi pemerintahan secara menyeluruh.

Dalam suatu organisasi pemerintahan sangat diperlukan adanya dan efektifitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dan efektifitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Efektif tidaknya suatu pekerjaan, tentunya tidak terlepas dari pada fungsi pengawasan yang dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Artinya, sebaik apapun pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pegawai, pencapaiannya tidak akan pernah maksimal bilamana organisasi bersangkutan tidak melakukan pengawasan terhadap apa yang sudah

dilakukan oleh pegawai bersangkutan. Dalam hal ini, fungsi pengawasan adalah merupakan instrumen yang baik yang dapat dilakukan oleh organisasi di dalam mengontrol tugas dan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pegawai. Tanpa adanya pengawasan yang baik terhadap kinerja pegawai, tujuan yang hendak dicapai organisasi pemerintahan tidak akan pernah tercapai secara efektif.

Selain itu, pengawasan juga merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk dilakukan pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar suatu pekerjaan dan semakin baik suatu pengawasan, maka tujuan yang hendak dicapai organisasi secara menyeluruh akan lebih efektif.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kecamatan Pamona Selatan yang juga sama dengan Kecamatan lainnya yang ada di wilayah Kabupaten Poso yang dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan, dalam pasal 5 disebutkan bahwa Kecamatan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dalam wilayah kecamatan, yang antara lain meliputi ; (1) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; (2) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; (3) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; (4) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan (5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Sukses tidaknya pelaksanaan tugas umum pemerintahan Kecamatan tersebut di atas, tentunya sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam hal ini, fungsi pengawasan di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan sudah harus dapat di laksanakan seefektif mungkin, agar apa yang menjadi tujuan utama dari pada penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan tersebut dapat tercapai secara optimal. Selain itu, dengan di jalankannya dengan baik fungsi pengawasan di maksud, juga di harapkan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan bersangkutan.

Namun dari hasil pengamatan peneliti pada objek yang di teliti, fungsi pengawasan yang sudah di jalankan pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan selama ini, dalam berbagai hal di nilai belum dapat mendorong terciptanya efektifitas kerja pegawai. Masih seringnya terjadi penundaan

pekerjaan yang sudah di berikan kepada pegawai dan yang pada akhirnya terjadi penumpukan tugas pekerjaan, serta masih seringnya pegawai mangkir pada saat jam kantor dengan urusan yang tidak jelas, adalah suatu fenomena yang memberikan gambaran pada kita bahwa fungsi pengawasan di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan terhadap kinerja pegawai, belum di jalankan dengan baik. Atau dengan kata lain, bahwa fungsi pengawasan yang sesungguhnya di peruntukan untuk mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai, belum di jalankan secara optimal oleh Kantor Camat bersangkutan.

Bertolak dari latar belakang tersebut di atas itulah membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Camat Pamona Selatan dengan mengangkat judul utama : "Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso".

TEORI DAN KONSEP

Konsep Fungsi

Sarwoto dalam bukunya Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, memberikan pengertian bahwa : "Fungsi adalah sekelompok kegiatan yang homogen dalam arti satu sama lain terdapat hubungan yang sangat erat". Sementara Prajudi Atmosudirdjo (1999;22) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen, mengemukakan bahwa : "Fungsi adalah apa atau sesuatu yang dilakukan/ dijalankan, memenuhi maksud atau tujuan". Drs. Musenaf (2002;68) dalam bukunya Manajemen Kepegawaian di Indonesia mengemukakan tentang defenisi fungsi : "Fungsi adalah sesuatu yang harus dijalankan dan merupakan suatu aktivitas sebagai bagian atau sumbangan kepada organisasi secara keseluruhan atau bagian tertentu". Sehubungan dengan pengertian fungsi yang telah diutarakan oleh beberapa pakar tersebut di atas, maka penulis berkesimpulan bahwa fungsi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tugas yang harus diemban atau dipercayakan kepada seseorang dalam organisasi atau lembaga yang menempatkan individu yang dianggap mempunyai kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dalam struktur suatu organisasi.

Konsep Pengawasan

Perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena dapat dikatakan rencana itulah sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Demikian pula fungsi pemberian perintah berhubungan erat

dengan fungsi pengawasan karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan follow up dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan. Apa yang sudah diperintah haruslah diawasi, agar apa yang diperintahkan itu benar-benar dilaksanakan.

Mengingat hubungan-hubungan erat antara ketiga fungsi tersebut, maka ahli dalam memberi arti atau batasan dari pengawasan selalu menghubungkan fungsi-fungsi itu. Demikianlah misalnya George R. Terry (dalam Manulang, 2002;172) mengemukakan, "Control is to determine what is accomplishe, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insure result in keeping with the plan ". Selanjutnya Newman mengatakan, "Control is assurance that the performance conform to plan. " Demikianlah Henry Fayol (dalam Manulang, 2002;173) mengatakan, "*Control consist in verifying whether everything occure in comformity withthe plan adopted, the instruction issued and principles established. It b as object to point out weaknesses and errors in order to reactivityth.A and prevent recurrence. It operate in everything, peoples, actions.*"

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana. Apa yang telah terjadi dapat disetir ke tujuan tertentu. Oleh karena itulah, suatu sistem pengawasan yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.

Suatu sistem pengawasan adalah efektif, bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana di luar dugaan. Bilamana sesuatu pekerjaan direncanakan selesai dalam waktu 25 hari, maka ini berarti bahwa ukuran yang dipergunakan di sini tidaklah mengandung prinsip fleksibel. Ia baru memenuhi prinsip demikian, jika misalnya direncanakan bahwa pekerjaan itu diselesaikan dalam waktu seratus jam mesin kerja. Pada yang disebut terakhir ini, tidak dilaksanakannya pekerjaan berhubung rusaknya mesin-mesin tidak dimasukkan dalam perhitungan, yang berarti bahwa pengawasan itu mengandung prinsip fleksibilitas.

Titik berat pengawasan sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang

melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam organisasi bersangkutan. Oleh karena petugaspetugas dalam perusahaan, kegiatan-kegiatannya atau tugas-tugasnya tergambar dalam pola organisasi; maka suatu sistem pengawasan harus dapat memenuhi prinsip dapat mereflectir pola organisasi. Ini berarti bahwa dengan suatu sistem pengawasan penyimpangan yang terjadi dapat ditunjukkan pada pola organisasi bersangkutan.

Konsep Kinerja

Kinerja (performance) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "degree of accomplishment" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Byars, 1981). Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karenaa digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik.

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (group of humanbeing) yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dan melakukan pencatatan tentang segala peristiwa yang terjadi pada objek yang di teliti guna memperoleh data yang di butuhkan untuk kemudian di olah dan di analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun lokasi yang menjadi sasaran penelitian adalah Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan yang berjumlah 31 orang, ditambah dengan pegawai honorer/ sukarela sebanyak 32 orang. Dengan demikian jumlah keseluruhan populasi adalah 63 orang. Sampel

adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2002 : 57). Dalam Penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu dengan cara memilih orang-orang tertentu yang dianggap mengetahui masalah yang diteliti. Jenis data yang akan di kumpulkan masing-masing adalah data primer dan data sekunder. Data primer dimaksud adalah data yang diterima langsung dari responden melalui wawancara dan melalui isian daftar pertanyaan atau kuisioner. Sedangkan data sekunder dimaksud adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan tertulis yang mempunyai relevansi dengan objek yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: observasi, wawancara dan kuisioner (pengisian daftar pertanyaan). Data yang diperoleh dalam penelitian, baik data primer maupun data sekunder, dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan segala peristiwa atau kejadian yang ada pada objek penelitian secara apa adanya. Data yang di peroleh dari hasil penelitian akan di kumpulkan, di olah secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mempermudah kegiatan analisis maka data (primer) yang sudah di edit melalui proses seleksi, akan dimasukkan dalam tabel frekuensi untuk kemudian dilakukan persentase dan selanjutnya dilakukan penjelasan-penjelasan dari data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso.

Kinerja pegawai tidak akan pernah meningkat bilamana fungsi pengawasan suatu organisasi tertentu, tidak dapat di jalankan sebagaimana yang di harapkan. Namun sebaliknya, bilamana fungsi pengawasan suatu organisasi tertentu dapat di jalankan dengan baik, maka sudah dapat di pastikan bahwa kinerja pegawai pada organisasi bersangkutan akan meningkat.

Demikian halnya dengan pelaksanaan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan. Tanpa adanya di lakukan fungsi pengawasan secara baik terhadap kinerja

pegawai, sudah dapat di pastikan bahwa kinerja pegawai yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat bersangkutan, tidak akan pernah meningkat. Sebaliknya, jika fungsi pengawasan dapat di laksanakan dengan baik terhadap kinerja pegawai, sudah dapat di pastikan pula bahwa kinerja pegawai pasti akan lebih meningkat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada bagian berikut di bawah ini, akan di lakukan analisis dan pembahasan tentang bagaimana fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan serta faktor apa saja yang mempengaruhi fungsi pengawasan pada Kantor Camat bersangkutan dengan menggunakan indikator yang sudah di tetapkan sebelumnya, yakni fungsi pengawasan yang di lakukan melalui; (1) Standar pengukuran kinerja pegawai; (2) Penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, dan (3) Tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan.

1. Standar Pengukuran Kinerja Pegawai.

Fungsi pengawasan yang di lakukan melalui standar pengukuran kinerja pegawai, adalah di maksudkan untuk mengetahui apakah tugas pekerjaan yang sudah di lakukan oleh pegawai Kantor Camat Pamona Selatan selama ini telah sesuai dengan standar kinerja yang sudah di tetapkan oleh Kantor Camat bersangkutan. Jika tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai selama ini sudah sesuai dengan standar pengukuran kinerja yang sudah di tetapkan, maka sudah dapat di pastikan bahwa kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan pasti meningkat. Artinya, dengan adanya standar pengukuran kinerja seperti ini, paling tidak akan memudahkan bagi unsur pimpinan Kantor Camat untuk mengetahui apakah kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat pamona Selatan, sudah mencapai standar atau belum.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengetahui apakah pengawasan melalui standar pengukuran kinerja sudah di lakukan atau belum pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan, berikut akan di tampilkan hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisioner seperti yang terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan : Menurut yang Bapak/ Ibu ketahui, apakah ada di lakukan pengawasan terhadap tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai melalui standar pengukuran kinerja ?

Jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
Ada	4	13
Tidak Ada	18	60
Tidak Tahu	8	27
Jumlah	30	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan quisioner tersebut di atas, jelas sekali memberikan petunjuk pada kita bahwa pengawasan melalui standar pengukuran kinerja terhadap tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai, belum di lakukan secara optimal oleh . Hal ini juga seperti yang di akui oleh salah seorang narasumber “ P “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

..... Setahu saya, pengawasan yang berdasarkan standar pengukuran kinerja pegawai seperti yang Bapak maksud, tidak pernah di lakukan di lingkungan kerja kantor kita. Kayak'nya saya baru dengar istilah pengukuran kinerja seperti ini Tapi yang jelas, pengawasan melalui pengukuran kinerja seperti ini, tidak ada di lakukan di lingkungan kerja kantor kami (wawancara, April 2013).

Bertolak dari hasil jawaban terhadap pertanyaan kuisisioner dan hasil wawancara seperti yang sudah di paparkan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan melalui kegiatan pengukuran kinerja pegawai, belum di laksanakan secara optimal. Dengan belum di laksanakannya secara optimal fungsi pengawasan seperti ini, maka sudah dapat di pastikan bahwa kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat pamona Selatan, tidak akan pernah di ketahui apakah sudah meningkat atau belum.

2. Penilaian (Evaluasi) Terhadap Kinerja Pegawai.

Fungsi pengawasan yang di lakukan melalui penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, adalah di maksudkan untuk mengetahui apakah tugas pekerjaan yang sudah di lakukan oleh pegawai Kantor Camat Pamona Selatan selama ini telah sesuai dengan yang sudah di tetapkan atau belum. Jika tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai selama ini ada di lakukan penilaian (evaluasi) seperti ini, maka sudah dapat di pastikan bahwa kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan pasti meningkat. Artinya, dengan adanya penilaian (evaluasi) terhadap apa yang telah di kerjakan/ di lakukan pegawai terkait dengan tugas pekerjaan yang sudah di berikan kepada mereka, paling tidak akan mendorong pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan tersebut secara lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang telah di berikan kepada mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengetahui apakah pengawasan berdasarkan penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai sudah di lakukan atau belum pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan, berikut akan di tampilkan hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisisioner seperti yang terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 5.

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan : Menurut yang Bapak/ Ibu ketahui, apakah ada di lakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui penilaian (evaluasi) oleh unsur pimpinan Kantor Camat ?

Jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
Ada	4	13
Tidak Ada	20	67
Tidak Tahu	6	20
Jumlah	30	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan quisioner tersebut di atas, jelas sekali memberikan petunjuk pada kita bahwa pengawasan yang di lakukan melalui penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, belum di lakukan secara optimal oleh unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan. Hal ini juga seperti yang di akui oleh salah seorang narasumber “ K “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

..... Kalau yang saya ketahui selama ini, belum pernah ada di lakukan penilaian (evaluasi) oleh unsur pimpinan terhadap kinerja pegawai. Kalau memang ada penilaian (evaluasi) kinerja seperti ini, pasti kita sebagai bawahan akan mempersiapkan segala sesuatunya terkait dengan tugas pekerjaan yang sudah kita lakukan selama ini Tapi, tidak ada seperti itu Seperti apa hasilnya tugas pekerjaan yang sudah kita laksanakan selama ini, itu kita tidak Tahu (wawancara, April 2013).

Selanjutnya, dengan nada yang sama juga di akui oleh narasumber lain yang berinisial “ A “ dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan;

.... Penilaian-penilaian atau evaluasi yang di lakukan oleh unsur pimpinan terhadap kinerja pegawai selama ini, setahu saya tidak pernah di lakukan Pak? Yang kami tahu, mengerjakan saja apa yang sudah di perintahkan kepada kami (Wawancara, April 2013).

Bertolak dari hasil jawaban terhadap pertanyaan kuisisioner dan hasil wawancara seperti yang sudah di paparkan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan

melalui penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, belum di laksanakan secara optimal oleh unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan. Dengan belum optimalnya di laksanakan fungsi pengawasan melalui penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai seperti ini, maka sudah dapat di pastikan bahwa hal ini tidak akan mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat pamona Selatan.

3. Tindakan Perbaikan Bila Terjadi Penyimpangan.

Fungsi pengawasan yang di lakukan melalui tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan, adalah di maksudkan untuk membetulkan atau meluruskan ketika tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai di nilai keliru atau bahkan salah. Jika pengawasan melalui tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan seperti ini dapat di lakukan dengan baik oleh unsur pimpinan Kantor Camat pamona Selatan, maka sudah dapat di pastikan bahwa hal ini akan mendorong kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat Pamona menjadi lebih meningkat. Artinya, dengan adanya pengawasan melalui tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan seperti ini, paling tidak akan mendorong pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan yang sudah di berikan kepada mereka secara lebih teliti dan benar.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengetahui apakah pengawasan melalui tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan sudah di lakukan atau belum oleh unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan, berikut akan di tampilkan hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisisioner seperti yang terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 6.

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan : Menurut yang Bapak/ Ibu ketahui, apakah selama ini ada di lakukan tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan terkait dengan tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai?

Jawaban	Frekwensi	Prosentase (%)
Ada	3	10
Tidak Ada	22	73
Tidak Tahu	5	17
Jumlah	30	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2013.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan quisioner tersebut di atas, jelas sekali memberikan petunjuk pada kita bahwa pengawasan yang di lakukan melalui tindakan perbaikan bila

terjadi penyimpangan terhadap tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai, belum di lakukan secara optimal (dalam hal ini unsur pimpinan) di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan.

Terkait dengan pelaksanaan fungsi-fungsi pengawasan seperti yang sudah di kemukakan tersebut di atas, dari hasil pengamatan peneliti pada objek yang di teliti menunjukkan bahwa fungsi pengawasan yang sudah di laksanakan pada lingkungan kerja Kantor Camat pamona Selatan, dalam berbagai hal memang belum optimal. Berbagai perencanaan yang sudah di tetapkan sebelumnya oleh Kantor Camat (seperti perencanaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pemerintahan misalnya), terkesaan tidak di sertai dengan pengawalan melalui kegiatan pengawasan. Padahal, perencanaan-perencanaan seperti ini berhubungan erat dengan fungsi pengawasan, karena dapat dikatakan perencanaan-perencanaan awal itulah sebagai standar atau alat pengawasan terhadap tugas pemerintahan yang akan di lakukan oleh Kantor Camat bersangkutan.

Demikian pula dengan pemberian perintah atasan kepada pegawai sebagai bawahan misalnya. Dari hasil pengamatan peneliti, apa yang telah di perintahkan oleh atasan kepada pegawai sebagai bawahan, juga jarang di barengi dengan kegiatan pengawasan. Padahal, pemberian perintah seperti ini berhubungan erat dengan fungsi pengawasan. Kenapa demikian, karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan follow up dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan oleh atasan (unsur pimpinan Kantor Camat) untuk selanjutnya di laksanakan oleh pegawai. Apa yang sudah diperintahkan kepada pegawai haruslah diawasi, agar apa yang diperintahkan itu benar-benar dilaksanakan pegawai. Selain itu, pengawasan terhadap perintah yang sudah di keluarkan tersebut, juga bertujuan untuk mengetahui apakah tugas pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai tersebut sudah sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, serta kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan rencana. Berdasarkan penemuan-penemuan tersebut, lalu kemudian dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Bertolak dari hasil pengamatan, wawancara, dan hasil kuisioner seperti yang sudah di paparkan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan, belum di laksanakan dengan baik alias belum optimal.

Faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso.

Dari hasil pembahasan seperti yang sudah di paparkan di atas, diketahui bahwa fungsi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan, belum di laksanakan dengan baik alias belum optimal. Pada tataran inilah, faktor kepemimpinan di nilai sebagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut.

Dari hasil pengamatan peneliti pada objek yang di teliti, dalam berbagai hal dapat di katakan bahwa kepemimpinan yang sudah di jalankan di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan selama ini, belum dapat mendorong terciptanya pelaksanaan fungsi pengawasan secara optimal. Padahal, peran kepemimpinan pada lingkungan kerja Kantor Camat bersangkutan di dalam mendorong terciptanya pelaksanaan fungsi pengawasan secara optimal sangat penting. Dalam hal ini, meningkat tidaknya kinerja pegawai pada lingkungan kerja Kantor Camat tersebut, sesungguhnya sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan (kecakapan dan kewibawaan) seorang pimpinan di dalam menjalankan fungsi pengawasannya. Atau dengan kata lain; efektif tidaknya pelaksanaan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kienrja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan, sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengerahkan para bawahannya. Kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber, sebagaian besar juga mengatakan; ‘ bahwa unsur pimpinan di lingkungan kerja Kantor Camat Pamona Selatan jarang dan praktis tidak pernah melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai ‘. Pengawasan yang dilakukan hanya pada waktu melakukan pemeriksaan laporan tertulis saja. Soal kemajuan atau kendala apa saja yang dialami oleh pegawai ketika melaksanakan tugas dan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan di laksanakan, praktis tidak pernah di tanyakan oleh pimpinan. Olehnya, di dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, pegawai tidak terlalu menghiraukan apakah sudah efektif atau belum tugas pekerjaan yang dilakukannya.

Bertolak dari hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisioner dan hasil wawancara seperti yang sudah di uraikan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor kepemimpinan seorang pimpinan sangat mempengaruhi terhadap berhasil tidaknya fungsi pengawasan di jalankan.

KESIMPULAN

Fungsi pengawasan yang di lakukan melalui; Standar Pengukuran Kinerja Pegawai. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisioner yang terkait dengan fungsi pengawasan yang di lakukan melalui Standar Pengukuran Kinerja, dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, hampir sebagian besar, yakni 18 orang (60 %) responden mengatakan bahwa “ Tidak Ada “ di lakukan pengawasan terhadap tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai melalui standar pengukuran kinerja.

Fungsi Pengawasan yang di lakukan melalui; Penilaian (Evaluasi) Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisioner yang terkait dengan fungsi pengawasan yang di lakukan melalui Penilaian (Evaluasi) Terhadap Kinerja Pegawai, dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, hampir sebagian besar, yakni 20 orang (67 %) responden mengatakan bahwa “ Tidak Ada “ di lakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui penilaian (evaluasi) oleh unsur pimpinan Kantor Camat.

Fungsi Pengawasan yang di lakukan melalui : Tindakan Perbaikan Bila Terjadi Penyimpangan. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuisioner yang terkait dengan fungsi pengawasan yang di lakukan melalui tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan, dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, hampir sebagian besar, yakni 22 orang (73 %) responden mengatakan bahwa “ Tidak Ada “ di lakukan tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan terkait dengan tugas pekerjaan yang sudah di lakukan pegawai.

Bahwa faktor kepemimpinan unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan di nilai sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan sebagaimana yang di harapkan.

SARAN

Guna tujuan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan, hendaknya Kantor Camat Pamona Selatan dapat melaksanakan fungsi pengawasan yang masing-masing dapat di lakukan melalui; (1) standar pengukuran kinerja, (2) penilaian (evaluasi) terhadap kinerja pegawai, dan

(3) tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan secara lebih optimal lagi agar apa yang menjadi tujuan dari pada Kantor Camat Pamona Selatan secara menyeluruh (khususnya tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai) dapat tercapai. Pada tataran inilah, peranan kepemimpinan unsur pimpinan Kantor Camat Pamona Selatan, di nilai sebagai faktor yang paling menentukan di dalam menentukan sukses tidaknya pelaksanaan fungsi pengawasan. Olehnya, guna peningkatan kinerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja kantor Camat Pamona Selatan, kewibawaan dan kecakapan unsur pimpinan di dalam menjalankan fungsi pengawasan sangat di perlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat dan Sucherly, 1986, Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintahan Dan Pegawai Negeri-Kasus Indonesia, Dalam Prisma Nomor 12 LP3ES, Jakarta.
- Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Manulang, 2002. Dasar-Dasar manajemen, Cetakan ke enambelas, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999. Manajemen Kepegawaian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Musenaf, 2002. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Prajudi Atmosudirdjo, 1999. Dasar-Dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- , 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Steers, Richard M, 1985, Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku), diterjemahkan oleh Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2002. Metode Penelitian Administrasi , Alfabeta, Bandung
- Suyadi Prawirosentono, M.B.A. (1999), Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE