

FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN SUPIORI

Djamil Hasim¹, Musdalifah Haz², Andi Sahat Maasi Sigalingging³

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) YAPIS Biak^{1,2,3}
E-mail: djamilhasim12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya kedisiplinan kerja pegawai, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas pegawai masih kurang dan minimnya teknologi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian Studi Kasus. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, interview, studi kepustakaan dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori belum optimal. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dari informan mengatakan bahwa fungsi pengawasan sebagai Audit, dari bentuk laporan yang dilakukan oleh pegawai sudah baik namun tidak ada tindakan yang dilakukan dilapangan apakah sudah sesuai dengan hasil audit yang disampaikan, fungsinya sebagai Evaluasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori belum Maksimal, karena masih adanya pegawai yang disiplin kerjanya tidak tepat waktu datang dikantor sehingga proses pelayanan terhambat, fungsi sebagai monitoring terlihat bahwa proses pemantauan yang dilakukan oleh kepala dinas belum efektif disebabkan karena kurangnya komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan sehingga peningkatan disiplin kerja pegawai belum baik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Fungsi Pengawasan, Disiplin Kerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine the Supervision Function in Improving Employee Discipline at the Population and Civil Registry Office of Supiori Regency. The problems in this study are the lack of employee work discipline, the development and improvement of human resources both in terms of quality and quantity of employees, and the lack of technology used. This study uses a descriptive qualitative research methodology with the type of case study research. Data collection techniques were obtained through observation, interviews, literature

study and documentation. The results of this study indicate that the Supervision Function in Improving Employee Discipline at the Population and Civil Registry Office of Supiori Regency is not optimal. This is supported by the results of interviews from informants who said that the supervisory function as an audit, from the form of reports carried out by employees was good but no action was taken in the field whether it was in accordance with the audit results submitted, its function as an Evaluation of the Population and Civil Registry Office of Supiori Regency not maximal, because there are still employees whose work discipline does not arrive at the office so that the service process is hampered, the function as monitoring shows that the monitoring process carried out by the head of the service has not been effective due to the lack of communication between the leadership and subordinates so that the increase in employee work discipline has not good at serving the community.

Keywords: *Supervision Function, Employee Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Ketidakpuasan masyarakat pada saat menggunakan produk layanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah, penyelenggara negara, maupun swasta yang menyelenggarakan pelayanan publik dapat diwujudkan dengan membuat pengaduan secara internal kepada lembaga yang bersangkutan. Pengaduan atau *complain* yang dilakukan masyarakat terhadap layanan yang diterima seharusnya dapat diselesaikan terlebih dahulu oleh lembaga terkait, sehingga pelayanan yang diperoleh masyarakat memenuhi unsur mudah, murah, dan cepat.

Kebijakan pengawasan diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2015 tentang kebijakan pengawasan di lingkungan kementerian dalam negeri dan penyelenggaraan pemerintahan daerah tahun 2016. Peraturan mengindikasikan lembaga internal tersebut adalah inspektorat, terdiri dari inspektorat

jenderal, inspektorat provinsi, dan inspektorat kabupaten/kota yang salah satu tugas pokoknya adalah memastikan *good governance, clean government*, dan pelayanan publik, merupakan bagian yang dibentuk untuk melakukan pengawasan secara internal.

Salah satu konsekuensi logis dari pernyataan tersebut bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen ialah bahwa setiap organisasi harus melakukan pengawasan, agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan benar-benar terarah pada pencapaian tujuan dan realisasi dari rencana. Dalam perkataan lain, penyelenggaraan suatu usaha selalu memerlukan pengawasan untuk lebih menjamin agar tidak terjadi penyimpangan arah yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan, melalui pengawasan dapat dilakukan tindakan sedemikian rupa, sehingga arahnya kembali pada relnya yang semula.

Sebagaimana yang dijelaskan (Sumarsono, 2010) pengawasan adalah segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta rencana yang telah di gariskan. Sedangkan (Sumarsono, 2010) menyatakan bahwa pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan dapat diklasifikasikan atas beberapa jenis, melalui tinjauan dari beberapa segi, antara lain: 1) Pengawasan ditinjau dari segi hubungan antara subjek pengawasan atau pihak yang melakukan dan objek yang diawasi. 2) Pengawasan dilihat dari segi kewenangan. 3) Pengawasan ditinjau dari segi waktu pelaksanaan pekerjaan.

Dalam hal ini, Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan dalam (Bintoro & Daryanto, 2017, p. 95) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa permasalahan yang terjadi selama ini pada fungsi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah sebagai berikut: Pertama Independensi dari Pimpinan sebagai pengawas sekaligus contoh terhadap bawahan dalam melaksanakan disiplin kerja belum maksimal dalam melakukan fungsi pengawasan. Kedua fungsi pengawasan dari Pemerintah Daerah itu sendiri dalam pelaksanaan pemeriksaan dan pengawasan pada Dinas Kependudukan dan catatan Sipil di Kabupaten Supiori belum terlihat maksimal. Ketiga proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Supiori sebagai pelayan data Kependudukan perlu diperhatikan.

Keempat, Masih minimnya teknologi yang digunakan dalam melakukan pendataan kependudukan, dan kualitas pegawai dalam melakukan teknologi tersebut belum terlihat baik sehingga disiplin kerja pegawai belum maksimal dalam melakukan pelayanan sesuai dengan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin dan fakta menunjukkan bahwa jumlah aparat pengawas yang melakukan fungsi pengawasan masih kurang dan minim

tidak sebanding dengan jumlah objek yang akan diawasi dilingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Supiori. Oleh karena itu peranan pemimpin terhadap pengawasan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melakukan pelayanan yang kredibel dan transparan kepada seluruh masyarakat, serta adanya kesetaraan hukum yang jelas terhadap instansi pemerintah daerah dalam menjalankan pemerintahannya. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia dan peranan yang jelas serta fungsi dari aparatur yang lebih baik untuk melakukan proses pengawasan dan pemeriksaan terhadap instansi yang terkait.

KAJIAN PUSTAKA

Pengawasan sebagaimana dikatakan (Siagian, 2011, p. 112) adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua upaya yang telah ditentukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan (Handoko, 2004, p. 359) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen dapat tercapai. Berkenaan dengan cara-cara pembuatan kegiatan sesuai dengan direncanakan. Dalam hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan dengan pengawasan dengan kenyataan bahwa langkah awal dalam pengawasan adalah merencanakan.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori merupakan suatu lembaga yang melayani terkait data masyarakat luas seperti pelayanan Kartu tanda Penduduk, Kartu Keluarga yang ada diwilayah tersebut. Oleh karena itu kesuksesan dalam fungsi pengawasan maka dilihat dari kinerja pegawai itu sendiri dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan visi-misi yang telah dicanangkan pada kantor tersebut. Dalam hal ini Kinerja menurut (Mangkunegara, 2006, p. 26) adalah hasil kerja dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Marthis & Jackson, 2002, p. 78) Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi. Sama halnya dengan yang kemukakan oleh (Prawirosentono, 2009, p. 77) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan (Anoraga, 2004, p. 176) mendefinisikan kinerja adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Untuk itu dalam menunjang agar pelaksanaan tugas dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori maka dalam melakukan fungsi pengawasan dapat berjalan secara maksimal, diperlukan adanya kinerja dalam hal pengawasan yang lebih intensif dan optimal dari pimpinan kepada bawahan sebagai objek yang diberikan tugas dalam melakukan pelayanan demi optimalisasi tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Fungsi pengawasan dari pimpinan itu sangat penting, oleh karena dengan adanya fungsi pengawasan yang baik maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah diemban melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan dari Oktober sampai Desember Tahun 2020 berlokasi di wilayah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori. Penelitian ini menggunakan metode

Kualitatif dengan tipe penelitian Studi Kasus. Metode penelitian ini dipilih untuk mendeskripsikan secara kongkret permasalahan dengan pertimbangan bahwa Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai belum maksimal sehingga penelitian ingin mengetahui Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori. Teknik Penentuan Informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yaitu dengan melihat kesesuaian antara calon informan dengan informasi yang dibutuhkan, (Sugiyono, 2012, p. 91) Artinya, informan yang dipilih adalah mereka yang betul-betul memiliki kompetensi untuk menjelaskan tentang Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori yang nantinya dapat diidentifikasi didalam. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui; observasi, interview, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Sedangkan teknik analisis data menggunakan model (Miles M.B et al., 2014, p. 31), analisis data dilakukan dengan Data Collection, Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verifications.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu upaya pemenuhan hak tersebut adalah dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 perubahan atas Undang-Undang

Nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Oleh karena itu untuk melihat sejauh mana fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori maka penulis menggambarkan dengan hasil wawancara Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori AMM, tanggal 16 November 2020 menyatakan;

Selama ini kalau pengawasan yang kami lakukan sebagai pimpinan adalah dengan melakukan pengamatan kepada pegawai untuk melihat kinerjanya dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Wawancara Kepala Bagian Kependudukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori AM, tanggal, 23 Oktober 2020 menyatakan;

Sebagai pimpinan menurut saya bahwa perlu ada pengawasan secara berkelanjutan bahwa setiap hari pimpinan juga harus masuk Kantor sehingga setiap hari dapat mengecek kehadiran pegawai.

Pendapat diatas menunjukkan bahwa dalam melakukan fungsi pengawasan untuk melihat disiplin

kerja pegawai adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung dan berkala untuk memastikan bahwa pelayanan berjalan dengan baik. Disamping itu kehadiran pimpinan sangat penting dan menunjang kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Peranan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam hal ini sesuai dengan fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang terdapat dalam Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kependudukan dan Catatan sipil. Persiapan yang telah dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sudah dilaksanakan secara baik sesuai dengan fungsinya sebagai lembaga daerah yang berwenang dalam bidang administrasi kependudukan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mencoba mengkaji secara mendalam fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori berdasarkan pokok permasalahan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan mengambil item yang dilihat dari segi Audit, Evaluasi, Monitoring.

1. Audit

Kualitas penduduk yang baik akan melahirkan sumber daya manusia yang baik pula, dimana jumlah penduduk yang besar tetap akan berarti bila sebagian besar dari mereka mampu

berkarya dan berpartisipasi dalam suatu pembangunan. Sebaliknya jumlah penduduk yang besar akan menambah beban ekonomi dan pembangunan, bila tidak dapat diberdayakan. Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori mempunyai peranan yang penting dalam melakukan proses pelayanan yang prima dengan menerapkan tugas dan fungsinya. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji fungsi pengawasan sebagai audit dengan melihat masalah yang terjadi di ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori, AMM, tanggal 21 Desember 2020 menyatakan;

Kalau masalah pengawasan yang dilakukan biasanya melalui pengamatan dan kroscek kepada pegawai, kemudian melakukan pendalaman masalah-masalah yang terjadi pada saat pelayanan.

Wawancara dengan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori, Bapak SS, tanggal 21 Desember 2020 menyatakan;

Bahwa selama ini pimpinan biasa terjun langsung melakukan pengawasan kemudian biasanya setelah itu kita melakukan pelaporan untuk dilakukan perbaikan dalam pelayanan.

Pendapat diatas dapat diuraikan bahwa fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan dilihat sebagai fungsi audit kepada bawahan sudah optimal hal ini dilihat kroscek

atau pelaporan yang dilakukan oleh pegawai kepada atasan kemudian di dalam masalah apa yang terjadi dilapangan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai untuk lebih maksimal dalam melakukan pelayanan, Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan terhadap masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media ataupun diskusi publik. Akibatnya akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat dapat menjadi paramater untuk menilai kinerja organisasi publik.

2. Evaluasi

Akuntabilitas publik menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat yang dipilih oleh rakyat. Dimana asumsinya, adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, maka sepatasnya mempersentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu

konsisten dengan kehendak dari masyarakat.

Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi apabila kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil wawancara peneliti dengan masyarakat yang melakukan pengurusan administrasi Bapak OS, tanggal 23 November 2020, Menyatakan;

Fungsi pengawasan yang di lakukan oleh pemimpin sudah baik tetapi beberapa staf pada Dinas Kependudukan dan catatan sipil merupakan salah satu kedisiplinan pegawai yang kurang teratur yaitu jam masuk Kantor dan pada umumnya kami masyarakat mempunyai banyak kendala-kendala yaitu disiplin masuk Kantor pegawai dan jam kerja yang kurang tepat pada waktunya.

Kemudian peneliti mengkaji lebih mendalam evaluasi pimpinan dalam menyelesaikan masalah dengan wawancara kepada Pegawai Bapak IM, tanggal 25 November 2020 Menyatakan;

Belum maksimal pembagian tupoksi bagi masing-masing pegawai belum dijabarkan dengan baik serta kurangnya ketegasan dari pimpinan menjadi faktor-faktor yang memiliki kurang nya disiplin kerja.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan masyarakat bapak KM tanggal 23 November 2020 Menyatakan;

Dalam pelayanan atau pengurusan sudah berjalan dengan baik tetapi kondisi kedisiplinan pegawai masuk kantor tidak disiplin pada waktunya misalnya pegawainya masuk kantor sebenarnya jam 09.00 sesuai kedisiplinan yang sudah di terapkan pada pegawai tetapi adanya hambatan yang sekarang pegawai lalui yaitu perjalanan antara dari biak ke supiori memerlukan waktu yang terbuang pada perjalanan tersebut sehingga pegawai mendapatkan teguran dari kami masyarakat pada saat ini dan harus tepati waktu/jam kerja harus tertib supaya tidak menghalangi kami masyarakat yang mau mengurus atau mendapatkan pelayanan yang layak.

Pendapat diatas menunjukkan dan diuraikan bahwa fungsi pengawasan pegawai dilihat dari evaluasi yang dilakukan belum optimal, hal ini dilihat setelah melakukan pengkajian masalah dalam bentuk laporan dari masyarakat dan pegawai, ternyata proses evaluasi tidak dilakukan dengan teliti, sehingga proses pelayanan kepada masyarakat terhambat dalam melakukan pengurusan administrasi didinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Supiori. Disamping itu kedisiplinan pegawai belum baik hal ini dilihat dari ketepatan waktu pegawai datang dikantor, dan ketepatan

waktu dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam pelayanan.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan dari evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan belum optimal karena masih ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada kedisiplinan pegawai dalam melakukan pelayanan, disamping itu ketepatan waktu yang dilakukan dalam pelayanan masih belum optimal. Oleh karena itu pimpinan harus lebih teliti dan bekerja keras lagi melakukan evaluasi kepada pegawai dan permasalahan yang terjadi jangan hanya berdasarkan laporan atau audit saja untuk melihat permasalahan yang ada.

3. Monitoring

Dalam mewujudkan suatu organisasi yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi seorang pemimpin harus memberikan tauladan yang baik kepada bawahan sehingga bawahan merasa bahwa disiplin kerja tersebut tidak hanya berlaku untuk mereka tetapi untuk semua individu yang ada dalam organisasi. Seorang pemimpin harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategis yang tepat, dengan adanya taktik dan strategis yang dapat tersebut maka akan langkah yang akan ditempuh oleh organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan lebih efisien dan efektif, baik efektif dan efisien dalam hal penggunaan anggaran, waktu dan tenaga bahwan yang digunakan organisasi.

Pemantauan atau monitoring sangat penting untuk dilakukan dalam

meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Terkhusus didinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori proses monitoring yang dilakukan belum semuanya optimal hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Ibu AMM, 25 November 2020 menyatakan;

Dalam menjadi kendala dalam menjalankan fungsi sebagai pengawasan yaitu ada beberapa pegawai yang malas masuk Kantor sudah di panggil secara tertulis mereka membuat surat pernyataan diatas meterai 6000 tetapi tetap kebiasaan buruknyatidak maudi rubah sehinggadalam mereka bekerja tidak bisa bekerja karena malas

Hasil wawancara dengan Bidang Pengelolaan Informasi dan Kependudukan Bapak IB, tanggal 3 Desember 2020 menyatakan;

Dalam pengawasan disini kalau dari monitoring atau pemantauan selalu dilakukan Cuma biasa masih ada pegawai yang datang terlambat, kalau dilihat dari pekerjaannya biasa masih ada kendala yaitu terlambatnya penyelesaian masalah pelayanan kepada masyarakat.

Pendapat diatas menunjukkan bahwa monitoring dalam hal ini pemantauan yang dilakukan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai belum optimal, hal ini terlihat masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu untuk datang kekantor, hal tersebut dipengaruhi oleh keadaan infrastruktur yang ada dan

jangkauan ke lokasi sangat jauh. Hasil observasi peneliti dilapangan ditemukan bahwa proses monitoring yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menerapkan sistem hukum dimana pegawai diberikan hukuman dan membuat suat pernyataan dengan tidak melakukan dan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan, namun itu belum bisa membuat pegawai untuk merubah posisi disebabkan karena faktor lingkungan dan sarana yang ada. Sebagaimana diketahui bahwa monitoring merupakan pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran tentang apa yang ingin diketahui, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui pengukuran waktu yang dilalui dengan menunjukan pergerakan ke arah tujuan yang akan dicapai ke depan. Sebagai kesimpulan dilihat bahwa monitoring yang dilakukan oleh atasan terkadang terhambat pada komunikasi yang dilakukan kepada bawahan sehingga ketegasan dalam menindak bawahan yang melakukan pelanggaran belum optimal karena masih mendahulukan rasa kasihan kepada pegawai. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang sangat tidak memungkinkan.

4. Indikator Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori

Kegiatan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang dilakukan dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa

kegiatan telah dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan melakukan proses pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung yang memadai, diharapkan dapat tercapai prinsip *value for money* dalam melakukan kinerja pengelolaan pengawasan. Kinerja pengawasan mampu dinilai baik jika organisasi yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada standar yang tinggi dengan biaya yang rendah.

1. Pengawasan Langsung

Cara ini dapat berakibat positif dalam yang efektif, dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi on the spot bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi dengan demikian pemimpin dapat segera meluruskan tindakan para pelaksanan apabila diperlukan dan pimpinan dapat langsung memberikan pengarahan tentang cara bekerja yang baik dan benar. Disamping itu dengan pengamatan langsung, bawahan akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga dalam diri bawahan timbul kesan bahwa pimpinan jauh dan tidak terjangkau oleh para bawahan tersebut. Hasil wawancara dengan masyarakat yang mengurus di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ibu KY, Tanggal 3 Desember 2020 Menyatakan:

Kedisiplinan pegawai baik dan teratur tetapi dalam melaksanakan pekerjaan membutuhkan waktu kerja masi kurang disiplin oleh sebab itu kami dari masyarakat sangatlah membutuhkan pengawasan oleh atasannya kepada pegawai agar bisa memperlancarkan pekerjaan atau pelayanan kepada kami supaya kami masyarakat bisa merasakan tenang dalam melakukan permintaan kepada pegawai jangan melawati waktu tetapi kalau bisa harus tepati waktu sehinga pelayanan bisa lebih terbaik lagi.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa keterlibatan pimpinan dalam melakukan pengamatan langsung kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai belum optimal hal ini terlihat karena kurangnya pengamatan langsung yang dilakukan oleh pimpinan, disamping itu tidak terjadinya komunikasi yang baik

Kesimpulannya terlihat bahwa pengawasan langsung yang dilakukan Pimpinan atau Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Supiori belum optimal, dilihat dari tempat melakukan pengamatan pimpinan belum melakukan pengamatan sehingga disiplin kerja pegawai tidak meningkat dari segi ketepatan waktu. Untuk tempat melakukan atau melaporkan permasalahan yang ada dengan disiplin kerja pegawai tidak terjadi sehingga proses peneguran secara hukum dalam mengambil keputusan oleh pimpinan tidak terjadi dengan baik. Berdasarkan

hasil observasi penulis dilapangan ditemukan bahwa pengamatan langsung yang dilakukan oleh pimpinan hanya sebatas bentuk laporan saja bukan terjun langsung melihat permasalahan yang terjadi di lapangan.

2. Pengawasan tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini bisa berbentuk tertulis maupun berbentuk lisan. Penyampain laporan dari seorang bawahan kepada atasannya bukan merupakan hal yang hanya biasa terjadi akan tetapi merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi. Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan oleh bawahan.

Dengan cara ini kedua belah pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlakukannya. Pengawasan seperti seperti ini dapat mempercepat hubungan pejabat, karena adanya kontak wawancara antara mereka. Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya. Hasil wawancara Kepala Bagian Kepegawaian bapak A.M tanggal 21

Desember 2020 terkait dengan pengawasan tidak langsung Menyatakan;

Menurut saya perlu ada pengecekan secara persoalan kontak persoalan melalui hp mempertanyakan apa penyebab pegawai tersebut tidak masuk kantor apabila tidak ada penjelasan yang baik perlu ada surat panggilan I, II dan III selanjutnya gaji ditahan sampai masuk kantor.

Sependapat dengan hasil wawancara yang dikatakan oleh bidang Pengelolaan informasi kependudukan Bapak IB, tanggal 26 Oktober 2020 menyatakan;

Kalau selama ini kami selalu melaporkan semua data kepada pimpinan, akan tetapi biasa terkadang terlambat karena faktor alat yang dipakai biasa ada yang terkendala.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa untuk melihat disiplin kerja pegawai dalam melakukan kinerjanya sebagai pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pelaporan sering dilakukan namun masih terkendala pada sarana dan prasarana yang ada. Sehingga disimpulkan bahwa bentuk pelaporan yang dilakukan oleh pegawai dilakukan secara berkala kepada kepala bagian yang menangani hal itu, namun dilihat dari hasil pengamatan oleh pimpinan belum optimal hanya sebatas mengoreksi saja dan tidak mengetahui secara mendalam faktor adanya permasalahan yang terjadi dilapangan.

Oleh karena itu bentuk pelaporan yang dilakukan oleh pegawai dengan melihat kedisiplinan pegawai belum efektif dilakukan karena kemungkinan saja masih ada pegawai yang bisa melakukan rekayasa laporan yang tidak sesuai dengan fakta yang terjadi. Sehingga pengawasan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya bergantung kepada laporan saja. Pimpinan yang bijaksana akan menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melaksanakan fungsi pengawasan tersebut. Dengan teknik-teknik yang telah dijelaskan kemudian diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya. Tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

KESIMPULAN

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori belum Maksimal, hal ini terlihat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori yaitu pimpinan belum mampu melakukan fungsinya sebagai pengawas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. dilihat dari fungsi pengawasan sebagai Audit, dari bentuk laporan yang dilakukan oleh

pegawai sudah baik namun tidak ada tindakan yang dilakukan untuk lebih lanjutnya dilapangan apakah sudah sesuai dengan hasil audit yang disampaikan, fungsinya sebagai Evaluasi kepala dinas belum optimal karena masih banyaknya pegawai disiplin kerjanya tidak tepat waktu datang dikantor sehingga proses pelayanan terhambat, dilihat dari fungsi sebagai monitoring terlihat bahwa proses pemantauan yang dilakukan oleh kepala dinas belum efektif disebabkan karena kurangnya komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan sehingga peningkatan disiplin kerja pegawai belum baik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Indikator pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori belum optimal. Hal ini dilihat indikatornya yaitu pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Dinas dari tempat pengamatan yang dilakukan, pelaporan dan pengambilan keputusan kurang tegas sehingga disiplin kerja pegawai dilihat dari ketepatan waktu, komunikasi secara langsung dengan pegawai jarang terjadi. Dilihat dari pengawasan tidak langsung yaitu dalam bentuk laporan hal tersebut terlihat sudah baik meskipun belum tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditma.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, H. T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marthis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles M.B, Huberman A.M, & Saldana J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications*. Terjemahan TjetjepRohiniRohidi, UI-Press.
- Prawirosentono, S. (2009). *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2010). *Manajemen Keuangan Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.