

Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan oleh Atasan Langsung di Dinas Sosial Kota Padang

Tommy Hendrick¹, Yulianto Santoso²

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: tommyhendrick19@gmail.com, yuliantosantoso2015@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Padang yang berjumlah 36 orang, Untuk sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Padang dikarenakan populasinya yang terbatas yaitu yang berjumlah 36 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner model *skala likert* yang terdiri dari 31 item dengan alternative jawaban Selalu (S), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Sebelum digunakan kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Data yang terkumpul diolah dengan mencari skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata (TCR). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang 1) dilihat dari aspek penetapan standar berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,28 dan TCR 85,65%; 2) dilihat dari aspek pengukuran berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,23 dan TCR 84,69%; dan 3) dilihat dari aspek melakukan perbaikan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,15 dan TCR 84,96%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,22 dan TCR 84,44%.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai, Pengawasan, Atasan Langsung

Abstract

This study aims to determine the description of employees' perceptions of supervision by direct superiors at the Padang City Social Service. This type of research is descriptive. The population of this study was the Padang City Social Service employees who collected 36 people. The sample in this study were all Padang City Social Service employees due to the limited population who visited 36 people. The research instrument used in the form of a Likert scale model questionnaire consisting of 31 items with alternative answers Always (S), Often (SR), Sometimes (KD), Rarely (JR), Never (TP). Before being used the questionnaire was tested validity and reliability first. The collected data is processed by finding the average score and average achievement level (TCR). The results of the study indicate that employees' perceptions of supervision by direct supervisors at the Padang City Social Service 1) from the aspect of standard setting are in the good category with an average score of 4.28 and a TCR of 85.65%; 2) from the aspect of measurement, it is in the good category with an average score of 4.23 and a TCR of 84.69%; and 3) from the aspect of making improvements, they are in the good category with an average score of 4.15 and a TCR of 84.96%. Thus, it can be said that employees' perceptions of direct supervision at the Padang City Social Service are in the good category with an average score of 4.22 and a TCR of 84.44%.

Keywords: Employee Perception, Supervision, Direct Supervisor

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tentunya dengan kinerja pemimpin dan pegawai yang berkualitas, dengan adanya pemimpin dan pegawai yang berkualitas maka dalam mencapai tujuan organisasi akan berjalan dengan lancar. Dalam

mencapai visi, misi dan tujuan lembaga atau organisasi harus diiringi dengan pengawasan pimpinan yang baik karena pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam memajemen suatu organisasi. Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi menjadi terhambat jika terjadi kesalahan-kesalahan dalam menjalani kegiatan organisasi. Pada umumnya pengawasan dilakukan oleh pimpinan atau pegawai yang tingkatannya lebih tinggi dari pegawai lainnya yang menjadi bawahannya. Pengawasan tidak hanya bertujuan agar pekerjaan fokus terhadap usaha mencapai tujuan organisasi, tetapi juga bagaimana seorang bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi. Handoko (2015:359) mengatakan pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Terry dalam (Pramukti dan Chahyaningsih, 2018:14) mendefinisikan pengawasan dilakukan untuk tujuan tindakan evaluasi dan melakukan koreksi terhadap hasil yang telah dicapai dengan tujuan agar apa yang dilakukan sesuai dengan apa yang di rencanakan. Menurut Novianingsih (2013:45) bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh atasan langsung, karena hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya segala bentuk penyimpangan yang mungkin bisa terjadi selama berlangsungnya proses suatu pekerjaan atau kegiatan serta dapat melakukan tindakan perbaikan sesegera mungkin jika ditemukan adanya penyimpangan yang terjadi. Menurut Kusuma, dkk (2019:28) atasan langsung merupakan orang yang bertanggung jawab memimpin suatu organisasi. Keberhasilan atasan langsung bergantung kepada kerjasama serta komitmen antara atasan dengan pegawainya agar terlaksana dan tercapai hasil yang efektif dan efisien. Menurut Safrianto dan Muzakir (2019:14) pengawasan atasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan, pengawasan atasan langsung sendiri bertujuan agar atasan memahami aktivitas dari lingkup setiap bidang serta tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai yang telah peneliti lakukan di Dinas Sosial Kota Padang. Terlihat dari kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung belum terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut: Kurangnya teguran yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan organisasi, hal ini dilihat dari pegawai yang jarang hadir, sering terlambat datang ke kantor dan pulang lebih awal serta masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi; Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan lebih cenderung mengandalkan laporan-laporan yang diserahkan pegawai tentang berbagai kegiatan atau pekerjaan, baik yang sedang berlangsung maupun yang sudah selesai dilaksanakan dan kurang melaksanakan pengawasan atau tinjauan langsung oleh pimpinan terhadap pekerjaan atau kegiatan tersebut. Serta pegawai sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya; dan Pimpinan yang kurang tegas terhadap pegawai terutama pegawai yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan sehingga pegawai tidak merasa jera untuk melakukan pelanggaran dan lama kelamaan menjadi kebiasaan buruk pegawai. Dalah hal ini pimpinan kurang dalam melakukan tindak lanjut dan perbaikan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan organisasi dan belum adanya sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar tersebut.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan, maka akan berdampak buruk bagi lembaga/instansi sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang 1) Persepsi pegawai tentang penetapan standar dalam pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di Kantor Dinas Sosial Kota Padang; 2) Persepsi pegawai tentang pengukuran dalam pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di Kantor Dinas Sosial Kota Padang; dan 3) Persepsi pegawai tentang perbaikan dalam pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Arikunto (2010:3) menyatakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disusun dengan model skala *likert*, menurut Sugiyono (2012:162) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik persepsi pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Padang yang berjumlah 36 orang, Untuk sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Padang dikarenakan populasinya yang terbatas yaitu yang berjumlah 36 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner model *skala likert*. Sebelum digunakan, kuesioner tersebut sudah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Data yang terkumpul diolah dengan mencari skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata (TCR).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi pegawai, yaitu penetapan standar, pengukuran dan melakukan perbaikan. Hasil pengolahan data penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skor rata-rata dan TCR Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang

No	Indikator	Skor Rata-rata	TCR (%)	Kriteria
1.	Penetapan Standar	4,28	85,65	Baik
2.	Pengukuran	4,23	84,69	Baik
3.	Melakukan Perbaikan	4,15	82,96	Baik
	Rata-rata	4,22	84,44	Baik

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa skor tertinggi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang yaitu pada aspek Penetapan Standar dengan rata-rata skor 4,28 dan TCR 85,65% (Baik). Sedangkan skor terendah yaitu pada aspek Melakukan Perbaikan dengan rata-rata skor 4,15 dan TCR 84,44% (Baik). Secara keseluruhan rata-rata skor Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang adalah 4,22 dan TCR 84,44 (Baik). Jadi secara keseluruhan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang sudah dapat dinyatakan baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang ditinjau dari aspek Penetapan Standar mendapatkan skor rata-rata 4,28 dan TCR 85,65% berada pada aktegori baik. Ini dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan, penggunaan biaya, penggunaan fasilitas dan waktu, serta mutu yang dihasilkan pekerjaan. Dalam aspek ini terdapat 11 item, item yang paling tinggi adalah "Atasan menetapkan jumlah pekerjaan yang akan pegawai laksanakan" dengan skor rata-rata 4,52 dan TCR 90,55% berada pada kategori sangat baik. kemudia item yang paling rendah adalah "Atasan menetapkan biaya untuk pelaksanaan pekerjaan yang akan di laksanakan" dengan skor rata-rata 3,94 dan TCR 78,88% berada pada kategori baik. Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang ditinjau dari aspek Pengukuran mendapatkan skor rata-rata 4,23 dan TCR 84,7% berada pada kategori baik. ini dapat dilihat

dari pemeriksaan dan pemantauan. Dalam aspek ini terdapat 11 item, item yang paling tinggi adalah "Atasan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan pegawai" dengan perolehan skor rata-rata 4,31 dan TCR 87,22% berada pada kategori baik. Sedangkan item "Atasan memantau pekerjaan yang dilakukan pegawai secara berkala" mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 4,13 dan TCR 82,78% berada pada kategori baik.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang ditinjau dari aspek Melakukan Perbaikan mendapatkan skor rata-rata 4,15 dan TCR 82,96% berada pada kategori baik. Ini dapat dilihat dari teguran lisan dan tulisan, sanksi/hukuman, dan pembinaan. Yang mana pimpinan harus mampu untuk meningkatkan agar menjadi lebih baik. Dalam aspek ini terdapat 9 item, item "Atasan memberikan surat peringatan kepada pegawai yang masih melakukan kesalahan setelah ditegur sebelumnya" dengan perolehan skor rata-rata 4,36 dan TCR 87,22% berada pada kategori baik. Sedangkan item "Atasan memberikan hukuman kepada siapapun yang melakukan kesalahan" mendapatkan skor terendah dengan skor rata-rata 3,86 dan TCR 77,22% dengan kategori cukup baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Sosial Kota Padang dapat ditarik kesimpulan : Persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang dari aspek penetapan standar berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,28 dan TCR 85,66%. Persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang dari aspek Pengukuran berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR 84,95%. Persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang dari aspek Melakukan Perbaikan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,15 dan TCR 84,52%. Secara keseluruhan Persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang sudah berada pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata 4,23 dan TCR 84,52%.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut : a) Perlunya atasan untuk lebih tegas dalam menetapkan berbagai standar yang akan digunakan dalam melakukan pekerjaan, terutama terhadap biaya yang akan digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan karena biaya adalah suatu perkara yang sangat sensitif; b) Untuk optimalnya keterlaksanaan kegiatan dan meminimalisir berbagai kesalahan penting untuk pimpinan agar bisa melakukan pengawasan terhadap berbagai kegiatan baik itu di awal kegiatan, saat proses sedang berlangsung dan diakhir kegiatan; c) Dalam melakukan pengawasan pimpinan perlu tegas kepada pegawai yang melakukan kesalahan, tidak peduli siapapun yang melakukan kesalahan tetap perlu diberikan tindakan agar tidak terulang lagi kesalahan sebelumnya.; dan d) Secara keseluruhan Persepsi pegawai tentang pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Sosial Kota Padang sudah berada pada kategori baik. Namun tetap perlu upaya peningkatan dalam melaksanakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam mencapai kategori sangat baik dan pelaksanaan pengawasan dapat terlaksana dengan semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Ptaktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, H. (2015) *Manajemen edisi 2*.Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Kusuma, Ade Kurnia, dkk. (2019). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Atasan Langsung Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol 8 No. 1.
- Novianingsih, Diah. 2013. Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 1, No. 1.

- Pramukti Angger sigit, dan Chahyaningsih Meylani.(2018). *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*.Media Pressindo.
- Safrianto, Yoyon dan Muzakir. 2019. Pengawasan Atasan Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Kependudukan Kota Banda Aceh. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*. Vol. 3, No. 1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.