

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lingkungan aparatur Pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden No.15 Tahun 1983, pengawasan bertujuan mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Tujuannya agar pelaksanaan tugas umum pemerintah dilakukan secara tertib berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku serta berdasarkan sendi-sendi kewajaran penyelenggaraan pemerintahan agar tercapai daya guna, hasil guna dan tepat guna yang sebaik-baiknya. Usaha pencapaian tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam diri yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing pegawai. Karena sifatnya tersebut, maka untuk memberikan motivasi yang positif seorang supervisor atau pemimpin harus mengetahui dan bersifat peka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu pegawainya.

Tindakan manusia mempunyai tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari. Demikian pula pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai motivasi

misalnya dia mengharapkan gaji atau upah yang layak, kepuasan pribadi dari apa yang dikerjakannya, promosi atau kenaikan jabatan dan lain sebagainya. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan selama bekerja dia juga dapat diterima dan dihargai sesama pegawai dan diapun akan merasa bahagia juga dapat membantu karyawan lain.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak unsur pimpinan. Pengawasan ini dilakukan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Pegawai umumnya akan terdorong untuk bekerja secara baik, apabila pimpinan selalu bersedia ataupun menyempatkan diri dalam memberikan motivasi yang berhubungan dengan kerja pada masing-masing pegawai. Artinya, hubungan antara pimpinan dan pegawai tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi juga hubungan secara informal sehingga fungsi-fungsi 'motivator' pimpinan dapat berjalan secara fleksibel. Hal lain yang perlu diperhatikan oleh pimpinan adalah menjaga hubungan yang sinergis dengan pegawai yang ada melalui penciptaan kondisi-kondisi yang memungkinkan untuk itu. Perlu juga dibangun pemahaman bagi pimpinan untuk memandang pegawai sebagai 'mitra' institusi, bukan hanya sebagai 'objek yang digunakan' untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Terpenting bagaimana menempatkan pegawai sebagai komponen yang secara bersama-sama dalam mewujudkan 'goals' institusi yakni pelayanan yang baik, baik dalam jangka panjang, menengah ataupun pendek. Stodgill (Permadi, 1996:18) mengemukakan beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran-perannya, sebagai berikut "1) kapasitas, yang mencakup kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keaslian, kemampuan menilai; 2) prestasi, gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olah raga dan atletik; 3) tanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan hasrat untuk unggul; 4) partisipatif, aktif memiliki sosiabilitas yang tinggi, mampu bergaul, koperatif atau serba bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor serta 5) status meliputi kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi, populer dan tenar".

Kenyataan lain menunjukkan bahwa masih banyak lembaga atau organisasi yang hanya mengejar tingkat popularitas atas keberhasilan yang harus dicapai pada setiap waktu tertentu tanpa memperhatikan aspek kepentingan pegawai sebagai 'pihak' yang banyak selalu bergelut dalam aktivitas rutinitas kerja. Akibatnya, peran dan fungsi pegawai dalam lembaga lebih banyak sebagai 'obyek' daripada fungsi kemitraan.

Kenyataan dilapangan, bahwa masih terdapat beberapa hal yang masih membutuhkan perhatian dari pimpinan, terutama menyangkut pola-pola interaksi antara pimpinan dan pegawai yang selama ini masih 'kaku' dan banyak bersifat 'formal'. Kondisi ini tentunya sangat tidak kondusif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai yang ada. Dalam tataran yang ideal, motivasi kerja pegawai akan tumbuh apabila pimpinan secara internal dapat melaksanakan tugasnya dengan dengan baik, khususnya pengawasan dan pengambilan keputusan.

Instansi pemerintah dinas pendidikan nasional dibawah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang menangani pendidikan disegala aspek, faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk motivasi kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari peimpinan sehingga disiplin pegawaipun kurang, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi.

Pengaruh pengawasan melekat terhadap kerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai pada instansi ini. Pada instansi pemerintah ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu motivasi kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari pimpinan maka semangat kerja akan timbul dan para pegawai akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab, dan tentunya pula bekerja bukan hanya tekanan tetapi kondisi kantor yang memungkinkan untuk itu.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Di lain hal Kepala Dinas Kecamatan Bilato masih kurang efektif dalam melakukan pengawasan karena memenuhi tugas dan kewajiban mengunjungi sekolah-sekolah binaan.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengawasan melekat dalam pada Kantor Diknas Pendidikan Kecamatan Bilato”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian ini maka focus masalah adalah sebagai berikut:

1. Program pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato.
2. Pelaksanaan pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato.
3. Dampak yang ditimbulkan pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Program pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato;
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato;
3. Untuk mengetahui Dampak yang ditimbulkan pengawasan melekat pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Bilato;

D. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan tersebut di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan Bilato, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peningkatan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan kepada bawahan lebih diperhatikan;
2. Bagi pegawai yang ada di Kantor Diknas Pendidikan di Kecamatan Bilato, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan koreksi bagi diri pribadi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebagaimana yang telah dianjurkan bagi seorang abdi Negara;
3. Bagi peneliti menjadi kepuasan tersendiri dalam memahami penelitian ilmiah, disamping itu penelitian ini pula dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain khususnya yang berhubungan dengan pengawasan melekat di instansi pemerintah.