

HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PARE-PARE

M. JAFAR, B

Dosen Universitas Terbuka UPBJJ Makassar

Abstrak:

Faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan pemerintah adalah peningkatan produktifitas kerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan pegawai bekerja secara produktif untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Untuk itu maka perlu dilaksanakan pengawasan sebagai salah satu factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran pelaksanaan pengawasan terhadap tugas pegawai, gambaran produktifitas kerja pegawai dan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dan produktifitas kerja pegawai. Teknik analisis menggunakan pendekatan regresi sederhana dengan sampel sebanyak 35 orang. Data intensitas pengawasan dan produktifitas kerja pegawai menggunakan kuesioner skala Likert. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, dengan rumusan masalah yaitu bagaimana gambaran pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai dan gambaran produktifitas kerja pegawai, serta apakah terdapat hubungan antara intensitas pengawasan dengan produktifitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas pelaksanaan pengawasan di lingkungan Dinas Pendidikan kerja pegawai berada pada kategori tinggi, terdapat hubungan antara intensitas pelaksanaan pengawasan dan produktifitas kerja pegawai di lingkungan Kantor kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare.

Kata kunci: *Pengawasan, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, di Indonesia masalah kepegawaian jelas akan menjadi penting artinya, mengingat disatu sisi Negara Indonesia dalam system pemerintahannya menganut paham negara hokum (*rechstaat*) dan Negara Kesejahteraan (*welfarestate*) yang mendambakan suatu masyarakat yang tertib adil dan makmur, sedang disisi lain kegiatan pembangunan pendidikan sedang dilakukan. Hal ini jelas akan menghadapi tantangan dengan permasalahan yang sangat kompleks sifatnya, yang dapat membuka peluang terjadinya ketidaktertiban dalam seluruh bidang kehidupan.

Selanjutnya organisasi kekuasaan tadi hanya dapat dihasilkan dengan baik serta mencapai tujuannya bilamana seluruh aspek manajemen dalam organisasi tersebut berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu semua unsure-unsur pendukung organisasi harus melaksanakan tugasnya masing-masing dengan tertib dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Aspek lain yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya jika didukung oleh pegawai yang selalu memegang teguh disiplin berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan mengindahkan ketentuan perundang-undangan, yang berlaku serta kebijaksanaan dan prosedur kerja yang telah direncanakan dan digariskan oleh pimpinan organisasi.

Upaya mewujudkan hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan proses pengawasan sebagai suatu proses yang wajar didalam suatu organisasi dengan tanpa praduga yang keliru, terutama organisasi pemerintahan dilingkungan pendidikan. Dengan pelaksanaan pengawasan mencapai tujuan yang diharapkan.

Urgensi dan peran penting pengawasan tersebut yang mendasari munculnya anjuran pemerintah melakukan proses pengawasan sebagai bagian integral dari pelaksanaan tugas pegawai dilingkup pemerintah. Anjuran tersebut seiring dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai disegala bidang. Hal tersebut karena dianggap bahwa salah satu factor yang terpenting yang harus diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi dilingkungan pemerintah adalah peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk dapat bekerja secara produktif untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka pelaksanaan pengawasan menjadi penting sebagai suatu proses yang wajar didalam suatu organisasi dengan tanpa praduga yang keliru, terutama dilingkungan aparatur pemerintah dalam kedudukannya sebagai pelopor pembangunan. Untuk itu kiranya kita dituntut senantiasa mengamati, menganalisis, dan mengevaluasi setiap aspek yang terkait dengan pengawasan di suatu pihak, dalam upaya untuk mendorong meningkatkan mekanismenya, sementara dilain pihak diharapkan secara maksimal dapat mengurangi dan menghilangkan factor-faktor penghambat yang dapat ditimbulkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, dan realiable dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang

diangkakan (Sugiyono, 2001). Adapun lokasi penelitian direncanakan pada Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare

PEMBAHASAN

Intensitas pengawasan pada Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare diukur dari beberapa kategori yang terdiri dari intensitas pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dengan menetapkan standar pekerjaan, pengukuran dan penilaian pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar pelaksanaan pekerjaan serta perbaikan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis memperlihatkan bahwa, secara umum intensitas pengawasan berada pada kategori rendah, yang berarti bahwa kebanyakan pemimpin atau yang memiliki wewenang untuk melaksanakan pengawasan secara rutin dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare. Intensitasnya rendah. Intensitas kepengawasan yang rendah tersebut berkaitan dengan rutinitas pengawasan pimpinan dalam hal melakukan penetapan standar pelaksanaan pekerjaan pada pelaksanaan pengawasan dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare yang terkait dengan penetapan standar pekerjaan diantaranya adalah pelaksanaan pengawasan internal pada pelaksanaan tugas kepala bagian, sub dinas dan kelompok jabatan fungsional.

Pengawasan yang efektif dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang direncanakan sebelumnya sehingga dapat dipastikan bahwa pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana. Jika dalam lingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare Intensitas pengawasan berada pada kategori rendah, berarti bahwa rendahnya intensitas pengawasan terhadap pekerjaan pegawai akan berakibat pada rendahnya mutu dan kualitas pekerjaan. Hal yang dapat pula diakibatkan oleh rendahnya intensitas pengawasan adalah tidak adanya kesesuaian antara perencanaan dengan realisasi pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut dapat berimplikasi pada ketidakmampuan pimpinan untuk mengukur atau membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal tersebut bersesuaian dengan pandangan Winardi kegiatan pengawasan yang efektif terdiri dari suatu proses yang bersifat universal yaitu mengukur hasil pekerjaan, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan serta mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan. Pandangan tersebut menegaskan bahwa perlu adanya peningkatan intensitas

pengawasan agar dapat senantiasa melakukan koreksi dan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin saja terjadi pada saat pegawai melaksanakan pekerjaannya. Dengan mengetahui penyimpangan tersebut, maka pimpinan atau atasan akan lebih mudah untuk melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi.

Untuk memperoleh hasil pekerjaan yang berkualitas, maka salah satu factor yang menentukan adalah pelaksanaan penelitian pekerjaan oleh batasan terhadap pekerjaan bawahan. Pelaksanaan pengawasan juga sekaligus dijadikan sebagai media penilaian terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Siagian (2002) penilaian adalah usaha untuk membandingkan antara nyata yang dicapai dengan seharusnya dicapai dengan pedoman yang tertuang dalam system manajemen melalui berbagai kegiatan operasional. Dengan demikian maka pengawasan tidak hanya untuk mengetahui penyimpangan dari pekerjaan tertentu, akan tetapi sekaligus menjadi alat penilaian pekerjaan yang dilakukan guna memberi jaminan bahwa pengawasan yang efektif dapat mengukur hasil kerja pegawai.

Analisis skor rata-rata perbutir menunjukkan adanya implikasi bahwa pelaksanaan dari indicator menetapkan standar pelaksanaan pekerjaan, pengukuran pekerjaan, membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan dan memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare pare integretasnya rendah.

Temuan ini mengisyaratkan kepada pejabat yang berwenang meningkatkan intensitas pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai dapat mengetahui standar pekerjaan yang harus diselesaikan. Dengan demikian maka pengawasan dapat mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai, menganalisis sejauh mana perbedaan antara target dengan realisasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai serta memberikan arahan terhadap upaya memperbaiki pekerjaan jika tidak memenuhi standar perfomasi yang dikehendaki sebelumnya. Temuan ini sekaligus mendukung pandangan Winardi (tanpa tahun) yang mengemukakan bahwa pengawasan dilaksanakan untuk mengusahakan agar komitmen-komitmen terhadap tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan oleh pegawai. Hal tersebut berarti bahwa jika proses pengawasan yang dilakukan gagal, maka cepat atau lambat akan terdapat kegagalan pencapaian target dari perencanaan yang telah disusun dan dibuat sebelumnya.

Akibat lain yang dapat pula ditimbulkan adalah ketidakmampuan pegawai untuk melakukan proses perbaikan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan temuan

in,i maka perlu upaya-upaya strategis untuk meningkatkan intensitas pengawasan dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan agar pekerjaan yang dilakukan dapat disesuaikan dengan standar performasi yang diinginkan. Dalam menilai suatu proses pengawasan apakah efektif atau tidak dapat dilakukan dengan melakukan minimal dua tahapan utama, yaitu (1) menetapkan standar pelaksanaan pekerjaan, dan (2) pengukuran hasil pelaksanaan pekerjaan (Fattah, 2003). Pandangan tersebut harus dijadikan dasar dalam pelaksanaan pengawasan dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare dimana seorang pengawas harus menetapkan terlebih dahulu standar pelaksanaan pekerjaan kemudian melakukan pengukuran atau penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Temuan tersebut diatas sejalan dengan pandangan Anoraga (1998) bahwa produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan tepat dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik dan efisiensi yang lebih tinggi. Dari hasil penelitian yang ditemukan, diketahui pegawai selain mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, juga telah memiliki kemampuan menggunakan investasi dan teknologi baru secara efisien. Hal tersebut dimaksudkan bahwa terdapat perbandingan rasional antara jumlah investasi yang dikeluarkan sebanding dengan hasil pekerjaan yang diperoleh. Selain itu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan harus disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan dengan baik dari aspek jenis pekerjaan, jumlah pekerjaan serta kesesuaian pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain temuan tersebut diatas, diketahui pula bahwa untuk mengetahui produktivitas pegawai dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare setiap Sub Dinas kuantitas dapat diukur dari hasil kerja yang dilakukan yang meliputi hasil nyata pekerjaan yang diselesaikan dalam bentuk fisik yang menjadi keluaran (output). Selain itu juga dapat diukur dari keinginan pegawai melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Selain itu setiap melakukan pekerjaan pegawai memperhatikan adanya peningkatan dan upaya perbaikan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian juga memperhatikan bahwa dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare perlu dilakukan beberapa upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Salah satu diantaranya adalah dengan senantiasa melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan *output* pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan senantiasa melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, selain untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan, juga

sekaligus memberikan motivasi kepada pegawai untuk memilih keterampilan dan pengetahuan yang memadai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik. Dengan bekal pengetahuan dengan keterampilannya yang dimilikinya, maka pegawai tersebut dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Intensitas pelaksanaan pengawasan dilingkungan Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare tergolong rendah, yang berarti bahwa dalam pelaksanaan pengawasan pejabat atau pimpinan tidak melaksanakan secara rutin kegiatan pengawasan yang terdiri dari penetapan standar pekerjaan, pengukuran dan penilaian pekerjaan, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan serta melakukan perbaikan jika menemukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai.
2. Produktivitas pegawai pada Kantor Kementerian Pendidikan Nasional Kota Parepare pada kategori tinggi yang berarti pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan sumber daya yang terbatas.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu meningkatkan intensitas pelaksanaan pengawasan diseluruh lingkungan pemerintah agar dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Dinas Pendidikan sebagai penanggung jawab program pendidikan di tingkat kabupaten dan kota perlu mengintensifkan pelaksanaan kepengawasan baik dilingkungan kantor, kegiatan non akademik, dan pengawasan didalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 1999. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Fattah, N. 2003. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. 1994. *Pedoman Praktis Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: BPFE.

Sugoyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Winardi. Tanpa tahun. *Pengantar Ilmu Manajemen (Suatu Pendekatan Sistem)*. Bandung: Nova.