

IMPLEMENTASI PENGAWASAN PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN MAROS

Zaenal Akhmad

Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar

Email: zaenalakhmad64@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi pengawasan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi pengawasan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan pimpinan terhadap Implementasi tugas pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros pada umumnya dilakukan setiap hari kerja dengan jalan pemantauan. Pemantauan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terlihat sudah cukup. Dalam Implementasi pengawas sangat berkaitan erat dengan adanya struktur organisasi sebagai pendukung dalam Implementasi pengawasan yang meliputi beberapa sarana atau komponen didalamnya antara lain: organisasi, kebijaksanaan kerja, perencanaan kerja, prosedur kerja, pencatatan pelaporan, dan pembinaan pegawai. Keseluruhan komponen tersebut, dalam implementasi pengawasan oleh pimpinan kepada bawahan terlihat sudah terlaksana dengan baik. Faktor penunjang, seperti keteladanan pemimpin atau manusia, kondisi tempat kerja, pembagian kewenangan yang jelas, disiplin, dedikasi, dan unsur keterbukaan. Sedangkan faktor penghambat seperti budaya atau kebiasaan dan sikap tenggang rasa, biasanya terjadi.

Kata kunci: Implementasi; Pengawasan

PENDAHULUAN

Secara konseptual dan filosofis pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia sebagai penyelenggara kegiatan operasional, merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, yakni kemampuan pengetahuan maupun ketrampilan, artinya dengan itikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penguasaan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat hilaf bahkan mungkin salah, ada kalanya muncul perilaku negatif dengan demikian pengawasan mutlak perlu dilakukan.

Baiknya Implementasi suatu tugas dalam suatu organisasi, perlu diketahui upaya menganalisa keadaan suatu organisasi, sehingga dapat di ketahui hasil-hasil yang telah dicapai, maupun problem-problem yang menjadi hambatan dalam organisasi, untuk itu perlu adanya suatu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, kegunaan implementasi pengawasan adalah untuk mengawasi segala bentuk usaha atau kegiatan serta ingin mengetahui dan menilai kejadian dan kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan apakah yang sudah sesuai dengan semestinya atau tidak. Oleh karena itu, sudah barang tentu implementasi pengawasan merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan bagi seorang pemimpin.

Disini terlihat bahwa sasaran dari Implementasi pengawasan merupakan alat untuk mencegah dan memperbaiki ketidaksesuaian perbedaan, kesalahan dan kelemahan dari setiap pelaksana tugas dan wewenang, yang telah disepakati. Pengawasan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros masih lemah. Penilaian didasarkan pada kenyataan bahwa masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan baik, misalnya meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja sedang berlangsung. Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa implementasi pengawasan pegawai sangat terkait dengan adanya suatu kedisiplinan dalam melaksanakan suatu tugas demi untuk melancarkan kegiatan pemerintah.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pengawasan

Secara konsep, unsur-unsur umum dalam Administrasi bersifat statis yaitu organisasi, komunikasi, informasi, personalia, finansial, dan relasi publik. Sedangkan suatu proses unsur Administrasi bersifat dinamis terdiri dari keragaman pimpinan hubungan, keterangan, kepegawaian, keuangan, perbekalan dan tata humas (The Liang Gie, 1982:3). Secara teoritis pengawasan itu tidak terlalu sulit untuk dipahami, bahkan semua orang merasa sudah tahu tentang apa yang dimaksud pengawasan. Akan tetapi untuk memberi batasan tentang pengawasan ternyata tidak mudah, bagi para ahli manajemen pun rupanya tidak begitu mudah untuk memberi definisi atau batasan tentang pengawasan. Meskipun inti pokoknya pengertian pada umumnya tidak banyak berbeda.

Menurut Hendry Fayol dalam bukunya *General Industrial management* (1985:155) mengemukakan tentang pengawasan bahwa dalam setiap pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan beroperasi terhadap segala hal, baik terhadap benda, manusia, perbuatan maupun hal-hal lainnya.

Manulang dalam bukunya *Dasar-dasar Manajemen* (1992:35) memberikan tentang pengawasan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud sesuai dengan rencana semula. Selanjutnya Sebagian (1988:78) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya pengawasan merupakan salah satu usaha untuk mengejar agar supaya suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditentukan Dalam judul Intruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Implementasi Pengawasan, adalah Pengawasan dalam arti controlling.

Berdasarkan batasan pengertian pengawasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan dapatlah menjadi kenyataan. Selain

itu, juga untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan serta kekurangan-kekurangan yang dihadapi dalam implementasi yang telah direncanakan itu. Dengan demikian dapat segera diambil langkah-langkah atau tindakan.

Implementasi Pengawasan

Implementasi atau pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakannya, dimana tempat Implementasinya, mulai dan berakhir dan bagaimana cara yang harus dilaksanakannya (Priata Westa 1985:17). Lebih lanjut mengenai pengertian implementasi oleh Syukur (1987:5) bahwa implementasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis, maupun operasional, yang menjadi kenyataan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula. Apa yang diungkapkan oleh Higgins (1985:20) yang merumuskan Implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang di dalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran dan strategi. Kegiatan ini menyentuh semua jajaran manajemen mulai dari manajemen puncak sampai pada pegawai dilini paling bawah.

Dari beberapa pendapat ahli yang dipaparkan di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa Implementasi pengawasan merupakan proses Implementasi kegiatan kerja yang dimulai dari kegiatan, pemantauan, pemeriksaan, dan kegiatan evaluasi yang dilakukan atasan terhadap bawahan.

Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Implementasi Pengawasan

Menurut Janodiprojo (LAN RI, 1988:7) faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi pengawasan sebagai berikut:

1. Aspek Manusia

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen tidak dapat dilepaskan dari faktor manusia, karena yang melakukan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atau yang mengawasi dan yang diawasi adalah manusia. Manuialah yang merencanakan manusia pula yang melaksanakan rencana tersebut dan pada akhirnya manusia jugalah yang harus melakukan pengawasan sehingga kegiatan itu berjalan sesuai dengan proses. Dalam keadaan seperti itu, kesadaran akan keharusan melakukan pengawasan perlu ditumbuhkan.usaha menumbuhkan kesadaran harus dimulai dengan membantu para pimpinan atau unit kerja agar memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai pengawasan dan mampu melaksanakannya dilingkungan kerja masing-masing, tanpa pengetahuan, pemahaman kerampilan mengenai Implementasi pengawasn sebagai fungsi manajemen, mustahil seorang pimpinan dapat melaksanakan pengawasan secara efektif dan efisien.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (1994:10), mengatakan bahwa

implementasi pengawasan terhadap manusia yang unik dan sebagai makhluk tuhan yang tidak terlepas dari kelemahan dan kealpaan, karena yang melakukan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi adalah manusia juga.

Aspek manusia ini terutama sekali berkenaan dengan kepemimpinan yang didalamnya terdapat unsur-unsur sebagai berikut: a) unsur disiplin; b) unsur keteladanan; c) unsur dedikasi; d) unsur partisipasi; e) unsur keterbukaan; f) unsur sikap tegas dan kewibawaan bertindak; dan g) unsur jujur. Aspek manusia yang dimaksud dalam kajian ini adalah atasan langsung dan bawahan dimana sangat sentral mempengaruhi Implementasi pengawasan terhadap kerja pegawai, melalui unsur disiplin.

2. Aspek Budaya

Walaupun pada pembahasan yang dikemukakan terdahulu bahwa faktor manusia sebagai pelaksana pengawasan kerja bukan sekedar kondisi didalam dirinya sendiri tetapi juga terbentuk karena pengaruh budaya sekitarnya. Kebudayaan itu hanya dimiliki oleh manusia sebagai makhluk sosial yang berkembang dalam kehidupan masyarakat. Menurut teori yang dikemukakan Hadari Nawawi (1994:33) bahwa sistem nilai yang tergambar didalam adat istiadat, kebiasaan, kesenian, hubungan masyarakat, dan lain-lain sebagai unsur kebudayaan sebagai faktor keagamaan sangat berpengaruh terhadap: a) pola pikir; b) pola sikap; dan c) Pola tindak manusia.

Kondisi ini tidak terkendali bagi aparatur pemerintah yang memikul tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas umum dimana masyarakat yang dekat dengan kebiasaan-kebiasaannya dalam bersikap dan bertindak terhadap volume kerja yang dilakukan, sehingga aspek budaya ini sangat mempengaruhi pegawai-pegawai yang ada pada lingkungan tersebut

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu, penelitian yang dilakukan terhadap Variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2003:11). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (dalam hal ini atasan atau pemimpin) yang pada hakekatnya sebagai pelaksana fungsi manajemen didalam Implementasi pengawasan pegawai pada Kantor Pendidikan Kabupaten Maros yang dianggap konsisten dalam menjawab tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan cara-cara yang dipilih dalam memperoleh data antara lain: 1) Wawancara (interview) dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan terhadap informan, responden dan pihak-pihak yang dipandang mengetahui dan mempunyai informasi yang relevan dengan penelitian sehingga di peroleh penjelasan mengenai masalah yang diteliti; dan 2) Observasi yaitu pengamatan langsung untuk mengetahui lebih dekat proses Implementasi pengawasan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

Untuk menganalisa data yang telah dikumpulkan maka digunakan teknik analisa data kualitatif,

dimana setelah data terkumpul, data kemudian diolah dan dianalisa secara kualitatif dan deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Implementasi pengawasan pegawai

Implementasi pengawasan merupakan realisasi dari atasan langsung, dimaksudkan untuk mobilisasi para pegawai dalam melaksanakan -tugas umum pemerintah, dan pembangunan guna berhasilnya tugas- tugas yang dilaksanakan oleh pemerintah. Terciptanya tatanan kerja yang baik adalah sasaran dan tujuan dari Implementasi pengawasan, oleh karna itu dalam pencapaian tujuan tersebut harus ditunjang oleh kualitas, aparat pengawasan yang baik, dalam hal ini pimpinan yang berwenang melaksanakan pengawasan dalam lingkungan organisasi yang di pimpinnya dan di dukung oleh tersedianya sarana pengawasan.

Oleh karena itu, sebagai upaya untuk dapat mengetahui dan mempelajari segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bawahan atau pegawai sesuai dengan beban tugas yang telah di berikan. Pimpinan perlu mengambil suatu sistem dalam rangkaian Implementasi pengawasan sebagai bagian yang penting dalam struktur organisasi beserta sarana dan komponennya. Sisten pengawasan pegawai merupakan keseluruhan komponen yang berkaitan langsung dengan Implementasi tugas, baik sebelum di lakukan, maupun sesudah pekerjaan dilakukan , untuk dapat mengetahui keberhasilan yang telah di capai atas program kerja yang belum terlaksana.

Untuk lebih jelasnya tentang hasil pemantauan pimpinan terhadap segala bentuk kegiatan dari pengawasan atau bawahannya yang sementara melakukan tugas seperti terlihat pada hasil wawancara dengan kepala bagian Tata Usaha Umum juga beberapa kepala bagian lainnya sebagai informan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa pemantauan yang dilakukan oleh para pimpinan terhadap tugas para bawahannya atau pegawainya yang berada dibawahnya berlangsung setiap hari atau setiap jam kerja, dan dilakukan melalui laporan pertanggungjawaban lisan maupun tulisan.

Hal ini diindikasikan dari setiap pekerjaan yang diberikan atasan selalu dapat diselesaikan atau dilakukan dengan baik tepat pada waktunya, dan segera dilaporkan hasilnya. Uraian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa hasil pemantauan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terlihat cukup baik. Bahkan ada yang menilai sangat baik hal ini dikarenakan sebagian pegawai itu memang tekun dan rajin melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disamping itu, jarak antara tempat atau mejanya dengan tempatnya meja pemimpin berdekatan sehingga tidak ada waktu kerja yang tebuhan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sistem yang ke dua adalah, pemeriksaan hasil pekedaan bawahan terhadap tugas dan tanggung jawab yang di berikan bentuk pemeriksaan ini sangat penting bagi seorang pemimpin sebab ini berkaitan langsung dengan tugas pokok yang diserahkan kepada bawahannya. Maksud dari pemeriksaan ialah untuk mengetahui apakah tugas pekerjaan yang di limpahkan kepada masing-

masing bawahan dapat melaksanakan dan mengetahui secara mendetail program kerja yang telah di laksanakan atau program kerja yang belum terlaksana.

Dengan demikian dari pemeriksaan tersebut pimpinan mengetahui kendala-kendala yang di hadapi bawahan dalam melaksanakan tugasnya yang di berikan kepadanya, sehingga dapat memberikan petunjuk yang sifatnya pembinaan dan pemberian petunjuk teknis dalam memecahkan kendala. Dalam melakukan pemeriksaan terhadap hasil pekerjaan bawahan atau pegawai, bukanlah suatu pekerjaan mudah sebab ini berkaitan langsung dengan prestasi kerja setiap bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan merupakan penilaian dari atasannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan dan pengamatan langsung dikatakan bahwa pada substansinya bentuk atau cara pemeriksaan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan bawahan secara langsung. Dengan melihat tugas pekerjaan pegawai, dan secara tidak langsung dengan berdasarkan pada laporannya secara berkala atau setiap bulan untuk mengetahui perkembangan hasil program kerja yang telah dilakukan dan yang belum terlaksana dengan berbagai kendalanya.

Dengan demikian kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Maros dinilai masih kurang. Hal ini dikarenakan, pejabat atau pemimpin yang bersangkutan sering mengadakan tugas operasional ditempat kerja atau mendapat beban kerja atau tugas yang bertumpuk sehingga kesempatan untuk melakukan inspeksi atau pemeriksaan kurang. Masih ada pegawai yang belum mengetahui bentuk penyusunan laporan yang harus disampaikan pada atasannya mengenai pekerjaan yang telah dilaksanakannya, ini ditemui pada pegawai baru. hal-hal diatas merupakan kendala atau masalah dalam prose pengawasan dan pemeriksaan

Sebagai kunci kesuksesan dari segala bentuk kegiatan bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah penilaian untuk mendapatkan prestasi kerja atas kegiatan yang dilaksanakan untuk itu pemimpin harus lebih teliti dan menganalisa secara seksama sebetuk lampiran yang di sampaikan kepadanya. selanjutnya di pelajari dan di hubungkan dengan realisasi pekerjaan itu kemudian di cocokan dengan laporannya untuk kemudian di berikan penilaian.

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat terhadap bawahan itu sendiri juga kepada pimpinan untuk di laporkan pada atasannya yang lebih tinggi terhadap Implementasi program kerja yang telah dilaksanakan. Dari pengamatan langsung atau observasi yang peneliti lakukan terlihat bahwa Penilaian atau evaluasi yang dilakukan oleh sebagian atasan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dinilai masih kurang objektif dalam artian penilaian yang dilakukan oleh pimpinan lebih cenderung bersifat subyektif yakni lebih melibatkan perasaan / emosi maupun bentuk hubungan lain. Berdasarkan wawancara dengan Staf Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan observasi dengan informan ketika penulis menanyakan bagaimana mengatasinya, maka jawabannya mengatakan bahwa untuk mengatasi hal tersebut dapat dikurangi melalui pemberian diklat pada pihak yang melakukan penilaian mengenai teknik penilaian yang baik, juga perlu ada keberanian dipihak pimpinan untuk

memberikan penilaian secara objektif berdasarkan realitas kerja tanpa dipengaruhi oleh perasaan tradisional.

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapatlah dikatakan bahwa pada dasarnya penilaian yang diberikan pimpinan terhadap Implementasi tugas pekerjaan bawahan terlihat cukup baik, ini disebabkan karena bentuk penyusunan laporan yang diperintahkan secara tertulis dan disampaikan laporannya berkala setiap bulan sehingga ada waktu untuk menyusunnya dengan baik. Keadaan diatas perlu diantisipasi oleh pimpinan agar supaya pekerjaan kantor tidak terbengkalai seperti apa yang telah direncanakan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pengawasan pimpinan terhadap Implementasi tugas-tugas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros pada umumnya dilakukan setiap hari kerja dengan jalan pemantauan pemeriksaan terhadap Implementasi tugas-tugas oleh bawahan, serta sekali sebulan diadakan evaluasi terhadap laporan hasil kerja.

Implementasi Pengawasan Pegawai yang dilakuakn pimpinan kepada bawahannya juga ditentukan oleh adanya pencatatan dan pelaporan hasil-hasil Implementasi tugas-tugas pegawai. Dari pencatatan dan pelaporan tersebut, maka atasan atau pimpinan dapat menilai, mengukur dan mengevaluasi hasil Implementasi tugas-tugas pegawai. Maka dengan demikian pimpinan dapat mengetahui mengenai perkembangan, prestasi serta kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksnakan atau menyelesaikan tugasnya.

Jangka waktu pelaporan hasil implementasi tugas-tugas oleh pegawai kepada atasannya di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros dilihat pada hasil wawancara yang menunjukkan bahawa pelaporan dilakukan dalam jangka satu minggu setelah tugas diselesaikan. Hal tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pada umumnya pelaporan dilakuakn oleh bawahan setelah tugas selesai dilaksanakan. Cara ini dapat memudahkan para atasan atau pimpinan Dinas Pendidika Kabupaten Maros Untuk menilai Implementasi tugas bawahannya.

Berikut ini adalah gambaran mengenai tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Menyangkut jam masuk kerja kantor dan pulang kantor seperti terlihat pada hasil wawancara dengan Kepala Bagiana Tata Usaha Umum bahwa pekerjaan yang tertunda pada hari yang lalu yang harus diselesaikan dan dilaporkan pada hari itu. Selain itu, ada yang disebabkan kondisi tempat tinggal pegawai yang jauh dari Kantor dan persoalan transportasi yang belum cukup memadai hal ini yang membuat pegawai kadang-kadang terlambat masuk. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat simpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros terlihat masih kurang. Adapun alasan akibat keterlambatan para pegawai masuk kantor haruslah dapat diantisipasi oleh pimpinan dengan melihat kondisi wilayah tempat tinggal pegawai yang jauh serta jumlah alat transportasi yang belum memadai. Hal ini perlu diantisipasi sehingga produktifitas pegawai lebih meningkat dalam implementasi tugas-tugas.

Adapun penilaian yang diberikan pada Staf Kepegawaian mengenai keteladanan pinpinan dalam

Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, yang menyatakan bahwa keteladanan atasan dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Maros adalah baik.

Selain dari kesadaran atasan untuk melaksanakan peraturan disiplin, tentu tidak terlepas dari kesadaran masing-masing pegawai untuk melaksanakan aturan disiplin tersebut. Disiplin pribadi sangat berkaitan dengan sifat dan kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang dari sifat dan kebiasaan itulah timbul sikap dan kemauan didalam tingkah laku untuk mematuhi disiplin pegawai.

Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Implementasi Pengawasan Pegawai

Dalam suatu organisasi atau satuan unit kerja tidak akan berjalan dengan baik, karena di dalam implementasi pengawasan pimpinan mengalami beberapa faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam pelaksanaan pengawasan pegawai.

1. Faktor-faktor penunjang

a. Aspek Manusia

Aspek manusia berkenaan dengan kepemimpinan yang didalamnya terdapat keteladanan pemimpin, dedikasi, keterbukaan, disiplin, dalam menjalankan tugas, prestasi, memiliki kemampuan dalam berpartisipasi dari pimpinan, sehingga dapat merasakan sebagai bagian yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan anggota lain. Perlu menciptakan suasana keterbukaan dalam Implementasi kegiatan sehingga mendorong partisipasi pegawai Dinas Pendidikan dalam proses perumusan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan yang dapat menanamkan etos kerja, demi terselenggaranya kegiatan kepegawaian.

b. Kondisi tempat kerja

Untuk dapat melakukan kerja dengan baik, rasa nyaman diperlukan kondisi atau tempat yang memadai, agar para pegawai atau bawahan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Tujuan yang hendak dicapai dalam rangka peningkatan kerja pegawai Dinas Pendidikan. Kondisi tempat kerja yang baik, didasarkan pada perkantoran modern desain model tempat atau ruang kerja yang baik, maka turut menunjang keberhasilan Implementasi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai atau bawahan.

c. Pembagian tugas dan kewenangan yang jelas

Untuk memperlancar kegiatan atau tugas-tugas pegawai maka perlu adanya pembagian tugas dan kewenangan yang jelas dari atasan, sehingga tidak terjadi tumpang tindih, dan menghambat proses implementasi pengawasan bawahan. Hal ini menjadi penting dan memudahkan para atasan untuk melaksanakan pengawasan terhadap para bawahan atau pegawainya.

2. Faktor Penghambat

a. Faktor Budaya

Di dalam Kantor Dinas Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan masih ditemui kebiasaan pimpinan yang tidak mendapat informasi yang cukup, dan tidak sesuai dengan keadaan yang

sebenarnya tentang kondisi kerja, hasil kerja dan lain-lain. Hal ini dapat mempersulit implementasi pengawasan sehingga terjadi tumpang tindih dalam proses kerja.

b. Sikap Tenggang rasa

Dalam proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahan, didalam Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sikap tenggang rasa merupakan pendukung dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan terhadap pegawai atau bawahan yang melakukan penyelewengan yang dapat menghambat suatu pencapaian tujuan, yang sudah ditetapkan, serta mengakibatkan kebocoran dan pemborosan potensi dan keuangan Negara.

KESIMPULAN

Searah dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan pimpinan terhadap Implementasi tugas pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros pada umumnya dilakukan setiap hari kerja dengan jalan pemantauan. Pemantauan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terlihat sudah cukup, hal ini disebabkan karena pegawai memang tekun dan rajin dalam melaksanakan tugasnya. sesuai hasil wawancara Pemeriksaan pimpinan dilakukan secara tidak langsung berdasarkan laporan yang dilakukan secara berkala atau setiap bulan. Penilaian yang diberikan pimpinan sudah cukup baik.
2. Dalam Implementasi pengawas sangat berkaitan erat dengan adanya struktur organisasi sebagai pendukung dalam Implementasi pengawasan yang meliputi beberapa sarana atau koponen didalamnya anantara lain, Organisasi, kebijaksanaan kerja, perencanaan kerja, prosedur kerja, pencatatan pelaporan, dan pembinaan pegawai. Keseluruhan komponen diatas, dalam Implementasi pengawasan oleh pimpinan kepada bawahan terlihat sudah terlaksana dengan baik.
3. Didalam Implementasi pengawsan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Maros terlihat ada beberapa faktor yang berpengaruh antara lain
4. Dalam Implementasi pengawasan pegawai diharapkan pimpinan dapat meningkatkan disiplin pegawai, kelancaran Implementasi tugas dan mencegah terjadinya, pemborosan, penyelewengan atau penyimpangan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Sehingga tujuan dari pada.

Faktor penunjang, seperti keteladanan pemimpin atau manusia, kondisi tempat kerja, pembagian kewenangan yang jelas, disiplin, dedikasi, dan unsur keterbukaan. Sedangkan faktor-faktor penghambat seperti budaya atau kebiasaan dan sikap tenggang rasa biasanya terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Biro Organisasi. 1994. Pedoman Implementasi Pengawasan Melekat Untuk semua Eselon iv.

Himpunan Peraturan Kepegawaian Jilid III Badan Administarsi Kepegawaian Negara.

- Instruksi, Presiden RI Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Implementasi Pengawasan.
- James M. Hutabarat. 1984. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Liberty.
- Kartini Kartono. 1986. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Lanri. 1997. *Sistem Administrasi Negara RI*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moekijat. 1990. *Pengawasan Efektif*. Bandung: Pianir Jaya.
- Nawawi, Hadari. 1989. *Pengawasan Melekat Dilingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Soewarno Handayadiningrat. 1981. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S.P. 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 1985 *Manajemen suatu Pengantar*. Bandung: Alumni.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Stratefik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutamjo. 1994. *Aspek aspek Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suyanto. 1944. *Aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian Dibiidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Suyanto, Baging dkk. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Air Langga.
- Peraturan Pemerintah No. 10/1979 Tentang Penilaian Implementasi Pekerjaan Pegawai Negri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Dinas pendidikan Kabupaten Maros.