

ABSTRAK

Lia Haryati : Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. **SKRIPSI : Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak 2022.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori proses pengawasan oleh Sondang P. Siagian (2012: 128) untuk mengukur pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas, yang terdiri dari: penentuan standar kerja, pengukuran hasil pekerjaan, dan koreksi terhadap penyimpangan. Berdasarkan hasil wawancara (interview) dan observasi di lapangan yang kemudian di analisa penelitian ini mendapatkan kesimpulan yaitu pengawasan penentuan standar hasil kerja dengan berpedoman pada sasaran strategis dinas, pengukuran hasil pekerjaan dilakukan dengan cara membandingkan rencana kinerja dengan hasil realisasi capaian kinerja yang masih belum mencapai target, dan tindakan koreksi yang belum berjalan dengan baik. Adapun saran yang direkomendasikan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas lebih memahami prosedur dan aturan dalam pelaksanaan pengawasan sehingga pengawasan yang dilakukan dapat terarah serta membangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang diharapkan akan menjadi langkah yang efektif untuk mencapai target yang lebih baik.

Kata Kunci : Pengawasan, proses pengawasan, kinerja.

ABSTRACT

This study aimed to describe and analyze the implementation of supervision which was done to improve the employee performance. This study was conducted at at the Manpower and Transmigration Department of Sambas Regency. This study used the descriptive research design with a qualitative approach. This study also used Sondang P. Siagian's supervision process theory (2012:128) to measure the supervision in improving the employee performance at the Manpower and Transmigration Department of Sambas Regency which consisted of determination of work standards, measurement of work results, and correction of deviations. Based on the results of interviews and observations in the field which were then analyzed, this study concluded that the supervision of the determination of work result standards based on the strategic goals of the service and the measurement of work results was done by comparing the performance plan with the results of the actualization of performance achievements that had not yet reached the target as well as the corrective actions that had not gone well. The researcher suggests that the Manpower and Transmigration Department of Sambas Regency better understands the procedures and rules in the implementation of supervision so that the supervision can be directed and also builds a mechanism for collecting performance data which is expected to be an effective step to achieve better targets.

Keywords: Supervision, Supervision Process, Performance

RINGKASAN PENELITIAN

Skripsi ini berjudul "Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas". Judul ini dipilih karena pengawasan kinerja pegawai perlu dilaksanakan guna menciptakan kualitas hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti selama penelitian, realisasi capaian kinerja pegawai masih belum mencapai target yang diharapkan sehingga perlu dilakukan pengawasan dan tindakan perbaikan agar kedepannya kinerja pegawai tersebut dapat membaik. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan untuk analisis adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer yang didapat yaitu subyek penelitian diantaranya kepala dinas, sekretaris, kasubbag umum dan kepegawaian, Kabid, dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas. Sedangkan data sekunder didapatkan dari sumber lain seperti laporan, buku, dan lainnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Menurut Siagian, pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pengawasan pada dasarnya terdiri dari tiga tahapan (Sondang P. Siagian, 2012: 128) yaitu: menetapkan standar, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi. Dengan ini

diharapkan pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini adalah penentuan standar kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas berdasarkan sasaran strategis dinas yang diuraikan dalam SKP pegawai sehingga pegawai memiliki target yang harus dicapai agar sasaran strategis tersebut dapat terwujud. Pengukuran hasil kerja dilakukan dengan membandingkan standar dengan realisasi pencapaian kinerja dimana pencapaian tersebut masih belum mencapai target dan dikatakan belum maksimal. Tindakan koreksi dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang belum mencapai target. Dalam melakukan tindakan koreksi, pemberian sanksi juga dapat menjadi salah satu cara agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang sama. Belum adanya pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin atau yang melanggar aturan serta terdapat hambatan yang dialami yaitu keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas lebih memahami prosedur dan aturan dalam pelaksanaan pengawasan sehingga pengawasan yang dilakukan dapat terarah, membangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang diharapkan akan menjadi langkah yang efektif untuk mencapai target yang lebih baik, selanjutnya pimpinan harus berani memberi teguran keras kepada pegawai ketika terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.