

FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PEMERINTAHAN KOTA MEDAN

Oleh:

Doli TMR Panjaitan ¹⁾

Elli M Pasaribu ²⁾

Meifati Zebua ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail :

dolipanjaitan@gmail.com ¹⁾

ellipasaribu@gmail.com ²⁾

marsetiaelli9803@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The purpose of the research in writing this thesis is to find out how the oversight function is in increasing the effectiveness of the performance of the state civil apparatus of the Regional Development Planning Agency at the Medan Mayor's Office and what are the obstacles that affect this oversight function. This study the authors use a qualitative approach. According to Moleong (2014: 4) states that qualitative research is a procedure in research that produces descriptive data in the form of written or spoken words from the behavior of the people being observed. Through descriptive research, trying to describe or describe in detail or in depth the role of the Regional Development Planning Agency in regional development planning to improve the welfare of the people of Medan city. The Oversight function carried out on the State Civil Apparatus by the Head of Bappeda directly through the sub-district head. While the Head of Subid oversees all employees who are within the scope of his field. Obstacles in the oversight function in increasing the effectiveness of the performance of the civil servants of the State Bappeda, namely leaders are reluctant to reprimand employees who are late in completing their duties, limited time for leaders in the office due to official duties outside the office.

Keywords: Monitoring Function, Performance Effectiveness, Development Planning

ABSTRAK

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini untuk mengetahui bagaimana fungsi pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kantor Walikota Medan dan apa hambatan-hambatan yang mempengaruhi fungsi pengawasan tersebut. Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2014:4) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari perilaku dari orang-orang yang diamati. Melalui penelitian deskriptif, berusaha mendeskripsikan atau melukiskan secara terperinci atau mendalam mengenai peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam perencanaan pembangunan daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kota Medan. Fungsi Pengawasan yang dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara oleh Kepala Bappeda secara langsung melalui kasubid. Sedangkan Kasubid mengawasi seluruh pegawai yang berada dalam lingkup bidangnya. Hambatan dalam fungsi pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur sipil Negara Bappeda yaitu pimpinan segan untuk menegur pegawai yang terlambat menyelesaikan tugasnya, terbatasnya waktu pimpinan di kantor karena adanya tugas kedinasan di luar kantor.

Kata Kunci : Fungsi Pengawasan, Efektivitas Kinerja, Perencanaan Pembanguna

1. PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui. Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang tugas-tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan, Manullang (2012:13).

Salah satu efektivitas kinerja pegawai pada Bappeda Kota Medan yaitu Ketepatan dan Kedisiplinan Waktu Penyelesaian Pekerjaan. Jika pegawai tiba pada waktu yang ditentukan akan tetapi masih banyak pekerjaan yang belum selesai, tentunya dapat mengganggu proses bisnis. Dengan demikian, pegawai diharapkan untuk bekerja pada semua hari kerja yang dijadwalkan, melapor untuk bekerja tepat waktu, dan bekerja selama semua jam yang dijadwalkan.

Pengamatan sementara penulis pada lokasi Bappeda bahwa kurangnya disiplin kehadiran pegawai dalam hal keterlambatan sehingga mengganggu tugas pokok dan fungsi unit kerja karena insiden keterlambatan atau ketidakhadiran dapat menjadi dasar untuk tindakan disipliner. Pegawai yang jarang masuk kantor dan sering terlambat dan pulang lebih awal, contohnya jam

kantor mulai pukul 08.00-16.30, tetapi pegawai sering terlambat dengan masuk kantor lewat dari pukul 08.00, memanfaatkan jam istirahat untuk kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat, pulang kantor sebelum pukul 16.30. Dengan adanya keterlambatan atau lebih cepat pulang pegawai maka seringkali terdapat surat/edaran yang dibuat secara mendadak sehingga tidak sampai kepada objeknya dengan tepat waktu atau pun tidak terselesaikan pada hari ditentukan.

Beranjak dari permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melihat lebih dekat bagaimana peranan pengawasan dalam suatu kantor untuk melaksanakan tugasnya, maka dari itu, penulis mengambil judul tentang **“Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintahan Kota Medan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengawasan

Menurut Sondang Siagian dalam Satriadi (2016:290), Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksana seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Daulay (2017: 218),

pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksana seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Pengertian Efektivitas kinerja

Melayu Hasibuan (2013:78) menyatakan efektivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika efektivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan serta diadakan pembagian dari tenaga kerja.

Lembaga administrasi Negara (Sedarmayanti, 2013 : 52) mengungkapkan kinerja (*performance*) diterjemahkan menjadi kinerja yang memiliki pengertian sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, untuk kerja dan penampilan kerja.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kinerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan program atau misi dalam suatu organisasi sesuai dengan target (kualitas, kuantitas, dan waktu) yang telah ditetapkan.

Pengertian Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang (UU) ASN Pasal 1 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut (Moleong 2014:4) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari perilaku dari orang-orang yang diamati. Metode penelitian kualitatif lebih diutamakan digunakan untuk memperoleh data yang kaya dan informasi yang mendalam tentang isu atau masalah yang akan dipecahkan. Metode penelitian kualitatif ini menggunakan *focus group*, wawancara secara mendalam studi dokumentasi dan observasi yang berperan serta dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

Adapun yang akan diwawancarai oleh peneliti sebagai berikut :

| N o | Nama Informan | Jabatan |
|-----|------------------------|-------------------------------|
| 1 | Benny Iskandar, ST, MT | Kepala Bappeda |
| 2 | Drs.M.Syafruddin, MSi | Sekretaris |
| 3 | Siti Khalijah,SH | Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| 4 | Sugiatno | Staff Bappeda |
| 5 | Julia Sari | Staff Bappeda |

6 Dian Safrina Damanik **Teknik Pengumpulan Data** Staff Bappeda

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara lainnya . Bila dilihat dari *setting*- nya ,dapat disimpulkan pada *setting* alamiah,misalnya lingkungan tertentu dengan berbagai responden, seminar, diskusi, wawancara. Bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan dapat menggunakan sumber primer (sumber yang langsung memberikan data) dan sumber sekunder (sumber yang tidak langsung memberikan data ke pada pengumpul misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen). Bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dangabungan keempatnya.

Jenis dan Sumber Data

i. Data primer adalah data yang

Sumber Informan

melaksanakan penelitian di lapangan melalui wawancara, pengamatan langsung melalui komunikasi yang tidak secara langsung tentang pokok masalah.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi diperoleh peneliti secara langsung pada saat

Teknik Analisa Data

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasi, tersusun dalam polahubungan sehingga akan

lebih mudah dipahami, merencanakan kerjaselanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitiannya di Kantor Walikota Medan, Jl. Kapten Maulana Lubis No.2, Petisah Tengah, Kota Medan. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan April 2022 dengan lama penelitian disesuaikan dengan kebutuhan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Untuk Mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya

Dengan pengawasan yang dilakukan diharapkan para Aparatur Sipil Negara sadar dan melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya tersebut. kalau tidak ada kegiatan pengawasan maka aparatur sipil Negara akan bekerja seandainya sendiri sehingga akan dapat melupakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Hal tersebut seperti yang di ungkapkan oleh ibu Siti Khalijah (Kepala Bagian Umum & Kepegawaian) pada

kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan ini sebagai hipotesis dan bila didukung oleh data maka akan dapat menjadi teori.

wawancara pada tanggal 20 Juni 2022 sebagai berikut :

“fungsi pengawasan disini sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja dari semua pegawai Bappeda sebagaimana tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dengan adanya pengawasan dapat menghindari kesalahan yang mungkin terjadi sehubungan dengan tugas- tugasnya . Kalau di temukan dalam pengawasan ini, maka akan ada tindakan perbaikannya, sehingga diharapkan tugas atau kewajiban pegawai dalam bekerja dapat tercapai dengan maksimal”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Drs.M.Syafuruddin, MSi (Sekretaris) pada wawancara tanggal 20 juni 2022 sebagai berikut :

“Sangat penting adanya fungsi pengawasan, karena pengawasan dapat mengetahui kinerja aparatur sipil Negara apakah sudah sesuai dengan tupoksinya . Kalau tidak diawasi nanti semauanya sendiri. Kalaupun belum sesuai dengan tupoksinya, tentunya nanti ada pengarahan atau bimbingan dari atasan”.

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh ibu Julia sari (Staff Bappeda) pada wawancara 20 juni 2020 sebagai berikut : *“Dengan*

melakukan pengawasan dapat menemukan kesalahan secepat mungkin dalam melakukan tupoksi para pegawai. Apalagi kami sering ditanyai sama pimpinan apakah ada kesulitan dalam tugas kami. Jika ada kesalahan, maka akan ada tindakan perbaikannya. Jadi tidak hanya mengetahui kesalahannya saja tapi juga harus ada penyelesaiannya, bukan begitu.

Dari pendapat diatas dapat diketahui pengawasan berguna untuk mengetahui lebih cepat tentang adanya kesalahan atau penyimpangan dan fungsi pengawasan tersebut berperan untuk mengetahui capaian efektivitas aparatur sipil Negara untuk sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pelaksanaan Pengawasan Kepala Bappeda terhadap Peningkatan Kinerja ASN

Pengawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda secara keseluruhan dilakukan oleh kepala

Bappeda . Tetapi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dilakukan oleh kepala sub bagian . Pengawasan lebih bersifat tidak langsung karena kepala Bappeda yang tidak hanya mengawasi aktivitas di kantor saja namun sering juga menjalankan tugas kedinasannya baik di dalam maupun di luar kota. Tetapi tanggung jawab pelaksanaan pengawasan

dari tiap Kasubbid terhadap pegawai tetap berada ditangan Kepala Bappeda.

Seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Benny Iskandar, ST, MT (Kepala Bappeda) pada wawancara 24 juni 2022 sebagai berikut : *“Pastinya pengawasan itu sangat penting apalagi untuk mengetahui tentang kedisiplinan pegawai dalam hal kinerja mereka. Karena dengan pengawasan kan, kita dapat melihat perilaku, sikap dan prestasi kinerja pegawai. Jika ada pegawai yang kesulitan kita bisa memberi petunjuk, dan jika ada pegawai yang bertindak indisipliner saya harus bertindak tegas”.*

Seperti yang diungkapkam oleh Ibu Siti Khalijah (Kepala Bagian Umum & Kepegawaian) pada wawancara 20 juni 2022 Sebagai berikut :

“Pengawasan yang disini di lakukan oleh Kepala Bappeda, Kepala melakukan pengawasan melalui kasubid-kasubid yang bersentuhan langsung ke pegawainya. Karena kepala Bappeda sering melaksanakan tugas dinas, misalnya tugas kunjungan dan rapat dengan Walikota sehingga sering tidak berada di kantor untuk mengawasi para pegawai”.

Hal Serupa di ungkapkan oleh bapak Drs.M.Syafuruddin, Msi (Sekretaris) pada wawancara 20 juni 2022 sebagai berikut:

“Pengawasan terhadap pegawai disini dilakukan oleh Kepala Bappeda. tapi itu secara tidak langsung, karena kepala Bappeda tidak bisa mengawasi tiap hari,

karena tugas kepala itu kan banyak kadang rapat kadang juga mau ada tugas dinas diluar maupun dalam kota. Sebenarnya pengawasan yang efektif itu ya dikasubid-kasubid terhadap pegawainya karena lebih dekat jadi mudah dalam mengawasinya”.

Hal serupa di ungkapkan oleh bapak Sugiarno (Staff Bappeda) pada wawancara 20 juni 2022 sebagai berikut :

“ Yang melakukan pengawasan di Bappeda ya atasan tertinggi , kepala Bappeda, yang dibantu oleh Kasubid bersama kasubag karena biasanya pimpinan sering tidak berada di kantor karena adanya tugas kedinasan di luar kantor”.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa Kepala Bappeda mengawasi Kasubid sebagai atasan langsung dari pegawai- pegawainya di setiap harinya. Bukan hanya hasil kinerja pegawainya saja yang dinilai namun perlu adanya pengawasan untuk memonitoring akan kehadiran pegawai.

Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung

Sebagaimana di ungkapkan oleh Bapak Benny Iskandar, ST,MT. (Kepala Bappeda) pada wawancara pada tanggal 24 juni 2022 sebagai berikut :

“Pengawasan yang saya lakukan di kantor berupa langsung dan tidak

langsung . Pengawasan langsung yang saya lakukan contohnya melalui pengecekan kinerja setiap hari di waktu jam kerja. Meski saya tidak dapat memantau para pegawai saya setiap hari karena sering dinas keluar kantor tapi saya bisa berkomunikasi dengan Kasubag dan kasubid dengan whatsapp atau telepon”.

Hal serupa di ungkapkan oleh Ibu Siti Khalijah (Kepala Bagian Umum & Kepegawaian) pada wawancara tanggal 20 juni 2022 sebagai berikut :

“Pengawasan yang biasanya dilakukan disini secara langsung dan tidak langsung. Disini harus mengisi absen tiap hari dan harus minta izin kalau ada kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Bentuk pengawasan yang lain, dibuat laporan hasil kerja tiap kita mendapat tugas biasanya bisa mendadak, bulanan maupun tahunan pokoknya dalam periode tertentu gitu. Disini juga diadakan briefing tiap sekali seminggu, tapi kalo lagi banyaknya pekerjaan dan pegawai sibuk kadang-kadang briefingnya sekali sebulan”.

Sama halnya yang di ungkapkan oleh Sugiarno (Staff Bappeda) pada wawancara 20 juni 2022 sebagai berikut :

“ Seperti yang disampaikan kepala Bappeda bahwa pengawasan yang dilakukan berupa langsung dan tidak langsung. Disini harus mengisi absensi secara manual dan menggunakan aplikasi

absensi online setiap harinya dan juga biasanya kami membuat laporan hasil kinerja”.

Hal serupa yang di sampaikan ibu Julia Sari (Staff Bappeda) Pada wawancara 20 juni 2022 sebagai berikut :

“ Pimpinan disini biasanya melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung, tapi tetapi sebagian besar dilakukan secara tidak langsung karena pimpinan banyak tugas kedinasan di luar kantor dan biasanya pengawasan secara langsung dilakukan oleh kasubid dan kasubag terhadap pegawainya”.

Hal serupa yang di ungkapkan oleh Ibu Dian Safrina Damanik (Staff Bappeda) pada wawancara 2022 sebagai berikut :

“ Pengawasan disini dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Disini harus mengisi absen dengan menggunakan aplikasi absensi online dan juga pengawasan lainnya biasanya harus ada laporan kinerja atau kegiatan apabila kita diberikan tugas. Melakukan briefing setiap dua minggu sekali, Akan tetapi pimpinan itu tugasnya banyak sekali apalagi kadang ada tugas kedinasan di luar kantor jadi pengawasan secara langsung dilakukan oleh kasubid terhadap bawahannya”.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan yang mengawasi para aparatur sipil Negara

adalah Kepala Bappeda dan Kasubid serta Kasubag pada stafnya masing-masing. Karena Kepala Bappeda tidak bisa mengawasi seluruh aparatur sipil Negara karena kesibukannya.

Hambatan-Hambatan dalam fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja ASN

Dalam melaksanakan pengawasan tentu dibutuhkan waktu yang banyak bahkan perlu dilakukan pengawasan sesering mungkin akan tetapi pimpinan juga memiliki banyak tugas bukan hanya mengawasi pegawai-pegawainya yang dimana banyak melakukan tugas diluar kantor.

Hal tersebut sebagaimana di ungkapkan Bapak Benny Iskandar, ST,MT (Kepala Bappeda) pada wawancara 24 juni 2022 sebagai berikut : *“Hambatannya bisa jadi karena terbatasnya waktu ya, karena saya juga sibuk dalam tugas diluar kantor, bahkan sering medadak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Makanya saya tidak bisa terus menerus mengawasi pegawai, tapi walaupun saya dinas diluar kantor apabila masih jam kerja saya kembali ke kantor untuk mengecek ataupun membicarakan apa yang akan dilakukan”.*

Hal serupa juga di ungkapkan ibu Siti Khalijah (Kepala sub Bagian Umum & Kepegaawaian) pada wawancara pada tanggal 24 Juni 2022 sebagai berikut :

“Tentu saja dalam setiap pengawasan

itu selalu ada hambatannya seperti adanya budaya sungkan, yang mana pimpinan sering merasa enggan untuk menegur karena sudah akrab seperti juga antara pegawai dengan pegawai karena hubungannya sudah dekat jadi sungkan deh menegurnya takutnya nanti marah, atau jadi benci sama kita. Tapi tidak semua sih, ada yang menerima saran kita ada juga yang keras kepala. Apalagi dari segi waktu, karena pimpinan banyak tugas yang bukan hanya dalam hal mengawasi pegawai saja tapi sering juga tugas kedinasan diluar kantor, sehingga tidak bisa langsung mengawasi”.

Hal senada di ungkapkan oleh Bapak Drs. M. Syafruddin, MSi (Sekretaris) pada wawancara 22 juni 2022 sebagai berikut :

“Hambatan yang sering terjadi disini, mungkin dalam hal waktu ya. karena pimpinan tidak selalu di kantor ada saatnya pimpinan tugas kedinasan di luar kantor baik dalam maupun luar kota, jadi tidak bisa sering-sering mengawasi keadaan di kantor”.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Julia Sari (Staff Bappeda) pada wawancara 20 juni 2022 sebagai berikut :

“ Hambatan yang terjadi mungkin dalam hal karakter setiap pegawai yang beragam. Jadi pimpinan harus pintar-pintar dalam memberikan

perhatian dan teguran”.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa hambatan dalam kegiatan pengawasan yaitu karena adanya budaya sungkan dalam menegur dan terbatasnya waktu pimpinan di kantor untuk mengawasi pegawainya.

Upaya untuk Mengatasi Hambatan Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam aktivitas pimpinan melakukan pemantauan, pimpinan harus bersikap tegas. Hubungan yang bersifat formal harus dikembangkan di lingkungan kantor. Pimpinan juga tidak boleh membedakan pegawai yang diawasinya meskipun hubungan mereka baik sehingga menghilangkan rasa segan

Seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Benny Iskandar, ST,MT (Kepala Bappeda) pada wawancara 24 juni 2022 sebagai Berikut :

“Jadi, dalam hal mengatasi hambatan pengawasan tersebut, saya melakukan pemantauan baik secara langsung dan bisa juga melalui kasubid- kasubid. Jadi, saya harus bersikap tegas dan tidak perlu segan menegur yang salah, Tapi, saya juga sebagai pimpinan tertinggi harus memberikan teladan yang baik, dengan begitu bawahan saya akan melakukan seperti yang saya dilakukan”.

Suatu kesalahan yang muncul dalam

setiap pelaksanaan suatu kinerja biasa terjadi. Apabila kesalahan tersebut baik yang kecil atau yang besar tidak tertangani dengan baik dapat mengganggu dalam pencapaian tujuan. Sebab itu pimpinan dibutuhkan untuk tetap melakukan pemeriksaan setiap kegiatan agar tetap sesuai dengan rencana awal.

Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Benny Iskandar, ST,MT (Kepala Bappeda) pada wawancara 24 juni 2022 sebagai berikut :

“ Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tadi, biasanya saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap kinerja para pegawai apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya dan apabila masih ada kesalahan biasanya langsung ditangani.saya juga harus mengetahui setiap karakter dari pegawai sehingga saya mudah untuk melakukan pemeriksaan terhadap kinerja pegawainya”.

1. Pimpinan memberikan bimbingan dan arahan

Seorang pimpinan dalam melakukan pengawasan dalam hal terbatasnya waktu dalam pelaksanaan pengawasan pegawainya maka sesibuk apapun pimpinan harus meluangkan waktu mengawasi pegawainya misalnya dalam hal pelaksanaan briefing secara

rutin untuk mengevaluasi terhadap hasil kerja pegawai dan melakukan perbaikan jika ada kekeliruan-kekeliruan.

Seperti yang di ungkapkan Bapak Benny Iskandar (Kepala Bappeda) pada wawancara 24 Juni 2022 sebagai berikut :*“Dalam hal hambatan waktu ya, saya harus meluangkan waktu ya mau sesibuk apapun untuk melakukan briefing dengan para pegawai sehingga pegawai dapat mengemukakan kesulitannya dalam melakukan pekerjaannya dan saya juga dapat mengevaluasi dan memberikan bimbingan serta jalan keluarnya dari pemasalahaannya tersebut”.*

2. Pimpinan melakukan tindakan disiplin

Kedisiplinan kinerja pegawai biasanya masalah yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Tidak adanya disiplin kinerja pegawai akan mengakibatkan pelaksanaan kinerja pegawai tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga tujuan instansi akan sulit dicapai.

Seperti yang dikemukakan ibu Siti Khalijah (Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian) pada tanggal 24 juni 2022 sebagai berikut :

“ Untuk mengatasi hambatan dalam kedisiplinan hal kehadiran, biasanya apabila ada yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan biasanya diberi Teguran baik teguran lisan maupun tulisan”.

3. Pimpinan Melakukan Tindakan

Koreksi

Bentuk apresiasi merupakan bentuk balas jasa atas kinerja yang dilakukan pegawainya, meskipun bukan berupa bentuk materi namun seperti ucapan terimakasih, pujian bahkan pemberian piagam dapat menjadi bentuk penghargaan dari pimpinan atas hasil kinerja pegawainya.

Seperti yang di ungkapkan Ibu Siti Khalijah (Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian) Pada wawancara 24 Juni 2022 sebagai berikut :

“Pimpinan memberikan reward kepada pegawainya yang telah melakukan kinerja yang baik atau kerjanya telah mencapai target walau tidak berbentuk materi namun dengan ucapan terimakasih pun menjadi bukti penghargaan dan membuat pegawainya merasa kalau kinerjanya di hargai”.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa usaha mengatasi hambatan dalam pengawasan adalah pimpinan harus melakukan pemantauan, pimpinan melakukan pemeriksaan, Pimpinan memberikan bimbingan dan arahan, pimpinan melakukan tindakan disiplin, untuk mengawasi bawahannya walau dalam kondisi sesibuk apapun dan pimpinan melakukan tindakan koreksi.

5. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dilapangan mengenai fungsi pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Knator Walikota Medan serta penyajian data dan pembahasannya telah di uraikan dalam penelitian ini maka penelusi memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Fungsi Pengawasan yang dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara oleh Kepala Bappeda secara langsung melalui kasubid. Sedangkan Kasubid mengawasi seluruh pegawai yang berada dalam lingkup bidangnya. Berdasarkan hasil penjabaran data menyatakan bahwa pada pengawasan yang dilakukan oleh kepala Bappeda dalam meningkatkan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara sudah baik meskipun masih ada hambatan yang ditemui dalam pelaksanaannya.
2. Hambatan dalam fungsi pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kinerja aparatur sipil Negara Bappeda di kantor walikota yaitu pimpinan segan untuk menegur pegawai yang terlambat menyelesaikan tugasnya, terbatasnya waktu pimpinan di kantor karena adanya tugas kedinasan di luar kantor.

Saran

pegawai di Bappeda , maka perlu peningkatan kerja

sama antara pegawai atau antar bagaian demikian juga dengan pimpinan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang berakibat padapeningkatan efektivitas kinerja.

2. Pegawai yang terpilih dapat diberikan penghargaan misalnya pemasangan foto pegawai diruang kantor sehingga orang yang datang melihatnya serta pemberian berupa materi. Dengan adanya pemilihan ini pegawai akan termotivasi untuk menjadi pegawai terbaik

6. DAFTAR PUSTAKA

Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (dalam perspektifotonomi daerah)*. Gava Media. Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu, S.P. 2013. *Efektivitas Dalam Perencanaan dan Penganggaran Partisipasi*. Surakarta: Kompip Solo

Manullang, M. 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Makassar

1. Untuk semakin meningkatkan kinerja GMPress.

Moleong, 2017 *Metodologi Penelitian* PT. Remaja Rosdakarya. Poltak, Sinambela Lijan.2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta:PT.Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.

SondangP. Siagian. 2010. *Meningkatkan Poduktivitas*

Steers Richard. M. 2010. *Efektivitas organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

:U