

## Pelaksanaan Pengawasan oleh Kepala Bidang dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka

**Alvin Gilang Nugraha**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Majalengka  
alvin\_gilang@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Employees are a resource of the apparatus that plays an important role in developing the governance system as well as driving the government organization system that works within the framework of its duties, functions, and responsibilities. The implementation of its activities requires employees who have high performance. For this reason, a supervisory function is needed that has an important role in preventing deviations or unwanted occurrences. This study was conducted to determine how the implementation of supervision by the Head of Division affects efforts to improve employee performance in the Traffic Division of the Majalengka Regency Transportation department, as well as to identify obstacles and efforts to overcome them. This study uses a descriptive analysis method. The results indicate that the implementation of supervision carried out by the Head of Traffic Division is still not entirely effective based on supervision techniques, resulting in less than optimal employee performance. This is evident from the respondents' responses, which only reached 72.57%, with the rating "Quite Good".*

**Keywords:** Control; Employee Performance; Management; Transportation Department;

### **ABSTRAK**

Pegawai merupakan sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan sekaligus sebagai penggerak dari sistem organisasi pemerintahan yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi Untuk itu diperlukan adanya fungsi pengawasan yang memiliki peranan penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka serta hambatan dan upaya dalam mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas masih belum sepenuhnya baik berdasarkan teknik-teknik pengawasan, sehingga menyebabkan belum optimalnya Kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil tanggapan responden baru mencapai 72,57%. dengan predikat "Cukup Baik".

**Kata-kata Kunci:** Dinas Perhubungan; Kinerja pegawai ; Manajemen; Pengawasan;

---

**Korespondensi:** Alvin Gilang Nugraha, Prodi Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka,

Majalengka 45418. **WhatsApp:** 085324009777 **Email:** alvin\_gilang@gmail.com

**Submitted:** Juli 2024 | **Accepted:** Agustus 2024 | **Published:** September 2024

**E-ISSN** | **Website:** <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jumash/>

## PENDAHULUAN

Pembangunan daerah adalah bagian dari pembangunan nasional yang ditunjukkan pada upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat, menumbuhkan partisipasi aktif anggota masyarakat terhadap pembangunan, dan menciptakan hubungan yang serasi dan selaras antara masyarakat dengan lingkungan. Dengan lain perkataan, pembangunan daerah adalah bagian integral dari pembangunan nasional yang harus mendapatkan perhatian.

Secara konseptual pembangunan merupakan suatu proses yang terus menerus bergerak maju, terencana dan bersifat multi dimensional yang meliputi seluruh bidang kehidupan yaitu ideologi, politik, ekonomi, sosial dan budaya, pertahanan dan keamanan yang kesemuanya ini dapat berhasil dicapai apabila ditunjang sumber daya manusia dalam hal ini pegawai sebagai aparatur pemerintah yang berkualitas dan terdidik dan memiliki moralitas yang tinggi.

Pegawai merupakan sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan sekaligus sebagai penggerak dari sistem organisasi pemerintahan yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Adapun Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai diharapkan mampu menggerakkan serta melaksanakan tugas - tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana yang diharapkan.

Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi pemerintah, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi yaitu cakap dan mampu dalam bekerja, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Untuk itu diperlukan adanya fungsi control yang memiliki peranan penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Wibowo dalam buku "Manajemen Kinerja" memberikan pengertian bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” (2016 : 7)

Untuk mengukur kinerja pegawai dalam suatu organisasi, penulis menggunakan parameter yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya “ Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan” sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja** adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas kerja** adalah seberapa besar seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
3. **Kehandalan** adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. **Sikap** adalah kesadaran dan kesungguhan akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

(2019: 75)

Begitupun halnya organisasi Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Majalengka sebagai suatu organisasi birokrasi semakin menjadi perangkat sentral dan sangat penting untuk memenuhi kepentingan masyarakat di daerahnya. yang mampu berperan sebagai pelayan masyarakat yang memiliki fungsi-fungsi pengaturan dan pemberdayaan masyarakat.

Untuk mewujudkan hal tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Majalengka melalui Perda No 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka serta Peraturan Bupati Kabupaten Majalengka Nomor 19 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, dan fungsi Dinas di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Majalengka. Dimana Dinas Perhubungan merupakan salah satu Perangkat Daerah mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang perhubungan yang meliputi Bidang Teknik Keselamatan dan Angkutan Jalan, Bidang Lalu Lintas, dan Bidang Prasarana Perhubungan yang mempunyai peran penting dalam ikut mewujudkan tujuan dari pembangunan di Kabupaten Majalengka.

Dimana salah satu Bidang pada Dinas Perhubungan adalah Bidang Lalu Lintas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan dan bertanggung jawab

kepada Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas, mengawasi dan melaporkan urusan bidang lalu lintas. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin organisasi yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam organisasi tersebut, pimpinan harus dapat berperan sebagai pengendali atau kontrol (pengawasan) bagi para bawahannya sehingga setiap pola dan tindakan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Pengawasan ini dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan serta guna mengetahui tingkat pencapaian hasil dan kendala-kendala dalam pelaksanaannya. Sebaliknya setiap kegagalan harus diperbaiki dengan menghindari penyebabnya baik dalam penyusunan rencana maupun pelaksanaannya. Fungsi pelaksanaan perlu dilaksanakan cepat dan tepat agar diperoleh umpan balik (*feedback*) untuk melakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan atau penyimpangan dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi yang bersangkutan terhadap bawahannya dan bahkan menjadi tanggung jawab bersama.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh Waldo yang diterjemahkan oleh Slamet W.A dalam bukunya Pengantar Public Administration sebagai “suatu rangkaian tindakan dengan maksud untuk mencapai hubungan kerja sama yang rasionil dalam suatu sistem administrasi”. (2015: 37).

Dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan berupa rangkaian kegiatan yang berhubungan satu sama lain secara erat dalam pencapaian tujuan. Tugas-tugas tersebut biasa disebut dengan fungsi manajemen. Oleh karenanya manajemen itu merupakan suatu proses rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan dalam fungsi-fungsi manajemen masing-masing. Newman mengemukakan fungsi manajemen yang dikutip oleh Handayaniingrat dalam bukunya Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*).
2. Pengorganisasian (*organization*).
3. Pemberian Pengawasan (*motivating*).
4. Pengawasan (*controlling*) (2011: 76)

Pada dasarnya proses pengawasan dalam suatu organisasi dilaksanakan dengan menggunakan dua macam teknik pengawasan, sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya “Filsafat Administrasi” yaitu sebagai berikut:

a. Pengawasan langsung

Yang dimaksud dengan pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- 1) Inspeksi langsung
- 2) *On the spot observation*
- 3) *On the spot report*

b. Pengawasan tidak langsung

Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para pegawai/bawahan. Laporan ini dapat berbentuk:

- 1) Tertulis
- 2) Lisan (2018: 59)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana hambatan-hambatan pelaksanaan oleh Pengawasan Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau fenomena secara faktual atau berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan-kenyataan yang ada pada saat penelitian/pengamatan berlangsung. selanjutnya data hasil penelitian ini dianalisa lebih

lanjut sebagai bahan untuk menarik kesimpulan. Objek penelitian ini mengamati karakteristik variabel Pengawasan dan variabel Kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.

Operasional Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependen variable*).

1. Variabel bebas (X), dalam penelitian ini adalah: Pelaksanaan Pengawasan Oleh Kepala Bidang Lalu Lintas yang terdiri atas 2 (dua) dimensi, yaitu : 1).Pengawasan Langsung 2). Pengawasan Tidak Langsung
2. Variabel terikat (Y), dalam penelitian ini adalah : Kinerja pegawai Dinas Perhubungan yang terdiri atas 4 (Empat) dimensi, yaitu : 1).Kuantitas, 2). Kualitas, 3). Keandalan 4). Sikap

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bidang Lalu lintas Dinas Perhubungan berjumlah 67 orang.

Menurut Nazir dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian” menyatakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti” (2005:273). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 67 orang, dengan menggunakan teknik sampel Total Sampling.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis berupa dokumen, peraturan-peraturan dan teori-teori dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan sasaran penelitian.
2. Studi Lapangan, meliputi:
  - a. Wawancara berstruktur, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terpadu secara langsung kepada responden dalam hal ini Kepala Bidang Perhubungan
  - b. Observasi non Partisipan, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian tanpa melibatkan diri kepada kegiatan yang sedang berlangsung

dengan maksud untuk mengetahui selengkap mungkin mengenai permasalahan yang terdapat dalam obyek penelitian.

- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden yaitu Pegawai pada Dinas Perhubungan.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan cara sebagai berikut :

1. Editing atau verifikasi

Setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada penulis, penulis segera memeriksa kelengkapan dalam mengisi angket, bila angket tidak/kurang lengkap dijawab peneliti segera menghubungi responden untuk memohon untuk melengkapinya.

2. *Tabulating*

Langkah kedua adalah pengolahan data dengan memindahkan jawaban dari angket ke dalam tabulasi atau tabel. Kemudian setelah data diolah sehingga angket dinyatakan sah, maka selanjutnya melakukan analisa dengan teknik deskriptif dengan prosentase.

3. *Analiting*

Langkah ini adalah menganalisa data yang telah diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami.

4. *Concloding*

Langkah ini adalah memberikan kesimpulan dari hasil analisa dan intepretasi data.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.beralamat Jl. Pangeran Muhamad KM.5 Simpeureum-Majalengka. Penelitian yang dilakukan selama 6 (enam) bulan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2023.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut penulis paparkan mengenai pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas ditinjau dari

teknik-teknik pengawasan berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung

Dengan teknik ini, pemimpin dapat mengetahui secara langsung bagaimana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawainya serta sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, , penyelewengan. dan lain-lain yang merupakan kendala di masa yang akan datang, sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan. maka penulis melakukan penelitian terhadap 3 (tiga) indikator teknik pengawasan langsung yaitu sebagai berikut :

1) Inspeksi langsung

Dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai, Bidang Lalu Lintas dalam melaksanakan pengawasannya, dituntut dapat melakukan inspeksi langsung sehingga Kepala Bidang dapat secara langsung mengetahui pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawainya. Berdasarkan tanggapan responden tersebut, dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang dengan melakukan inspeksi langsung pada saat pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya berlangsung masih belum optimal, terbukti dari hasil tanggapan responden baru mencapai 64,18%.

Hasil observasi penulis yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepala Bidang masih belum optimal dalam melakukan inspeksi langsung pada saat pelaksanaan tugas pegawainya berlangsung. Hal tersebut terbukti dengan masih adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum maksimal serta

melakukan indisipliner seperti keluar kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan di luar tugas.

2) *On the spot observation*

Dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai, Bidang Lalu Lintas dituntut dapat melaksanakan pengawasan langsung dengan melakukan observasi di tempat kerja (*On the spot observation*). Dari tanggapan responden tersebut di atas, bahwa Kepala Bidang telah melaksanakan pengawasan melakukan pengamatan langsung atau observasi di tempat kerja pada saat tugas sedang berlangsung, namun belum optimal, terbukti dari tanggapan responden tersebut baru mencapai 65,67%.

Berdasarkan hasil observasi penulis menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai seringkali tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan seperti masih adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan kerja. Hal ini membuktikan Kepala Bidang belum optimal dalam melakukan pengawasan melalui pengamatan langsung atau observasi di tempat kerja pada saat tugas sedang berlangsung (*On the spot observation*).

3) *On the spot report*

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik yang dilakukan oleh pegawai pada Bidang Lalu Lintas, Kepala Bidang harus dapat melaksanakan pengawasan langsung melalui laporan di tempat pada saat tugas sedang berlangsung (*On the spot report*). Berdasarkan tanggapan responden tersebut, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang dalam melaksanakan pengawasan dengan meminta laporan di tempat dari pegawai pada saat tugas sedang

berlangsung (*On the spot report*) sudah dilaksanakan dengan cukup baik, yaitu sebesar 70,15%.

Memperhatikan uraian-uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa ternyata Kepala Bidang telah melaksanakan pengawasan langsung cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari tiga indikator teknik pengawasan langsung tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 66,67% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, penerapan teknik pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas baru mencapai predikat “Cukup Baik”.

## 2. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung dilaksanakan oleh pimpinan sebab pimpinan mempunyai tugas yang kompleks sehingga tidak dapat secara optimal melaksanakan pengawasan secara langsung. Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan melalui laporan-laporan, baik dengan kata-kata, angka-angka, atau statistik yang berisi kemajuan yang dicapai dan disampaikan kepada pihak pimpinan. Guna mengetahui sampai sejauh mana penerapan teknik pengawasan tidak langsung oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas, maka penulis melakukan penelitian terhadap 2 (dua) indikator dari teknik pengawasan tidak langsung, yaitu :

### 1) Laporan Secara Tertulis

Berdasarkan hasil wawancara bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang melalui laporan secara tertulis dari pegawai telah dilaksanakan dengan cukup baik, sehingga para pegawai termotivasi untuk lebih giat lagi dan berdisiplin dalam pelaksanaan tugasnya. Tetapi dalam penyampaian laporan masih belum maksimal yang disebabkan perbedaan kemampuan dari para pegawai, sehingga Kepala Bidang tidak mengerti dan kurang jelas mengenai laporan

tersebut. Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan bahwa laporan secara tertulis mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dilakukan secara periodik baik itu sebulan sekali atau per triwulan serta per tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Bidang sudah cukup baik meskipun belum maksimal dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara tertulis dari pegawainya.

## 2) Laporan Secara Lisan

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Kepala Bidang telah melakukan pengawasan melalui laporan secara lisan dari pegawai, hal ini mendorong para pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, namun masih mengalami hambatan yaitu perbedaan kemampuan dari pegawai dalam menyampaikan laporan sehingga menyebabkan kurang jelasnya laporan yang disampaikan.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa para pegawai melaksanakan tugas diberikan oleh Kepala Bidang dengan baik dan penuh tanggung jawab serta menyampaikan laporan secara lisan mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan. Hal ini membuktikan Kepala Bidang sudah cukup baik dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara lisan dari pegawai.

Memperhatikan uraian-uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang Lalu Lintas dalam pelaksanaan pengawasannya sudah cukup baik dalam menerapkan teknik pengawasan tidak langsung. Terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator teknik pengawasan tidak langsung tersebut nilai rata-rata baru mencapai 73,88% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, penerapan teknik pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh Kepala Bidang mencapai predikat “Cukup Baik”.

Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja pegawai dilihat dari dimensi *Kualitas* sudah cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,38% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat “Cukup Baik”. kinerja pegawai dilihat dari dimensi *Kuantitas* sudah cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 70,90% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat “Cukup Baik”. dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai dilihat dari dimensi *Kehandalan* sudah cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,13% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat “Cukup Baik”. kinerja pegawai dilihat dari dimensi *Sikap* sudah cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 70,90% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat “Cukup Baik”.

Pembahasan hasil penelitian penulis tentang pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan yang didasarkan pada teknik-teknik pengawasan mencapai predikat cukup baik (69,55%), sedangkan kinerja pegawai mencapai cukup baik pula (72,57%).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan Kepala Bidang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat terhadap keberhasilan penerapan teknik pengawasan yaitu diantaranya:

1. Keterbatasan waktu Kepala Bidang, yaitu dalam usaha melakukan inspeksi langsung dan observasi di tempat kerja saat tugas sedang berlangsung (*on the spot observation*) yang menyebabkan pelaksanaan tugas pegawai tidak optimal dan sering terjadi indisipliner yang dilakukan oleh pegawai.
2. Adanya perbedaan-perbedaan kemampuan individu pegawai, sehingga menghambat dalam penerapan teknik- teknik pengawasan dalam teknik pengawasan tidak langsung yaitu dalam penyampaian laporan lisan oleh pegawai yang kurang dapat dimengertinya serta teknik pengawasan langsung yaitu, pegawai masih kurang bisa menyerap apa yang telah diinstruksikan pimpinan.

Untuk menanggulangi hambatan-hambatan penerapan teknik-teknik pengawasan, maka Kepala Bidang melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Untuk menanggulangi hambatan keterbatasan waktu dalam penerapan teknik pengawasan langsung, Kepala Bidang mengupayakan dengan pendelegasian wewenang serta pembagian waktu dengan membuat jadwal kegiatan yang efisien.
2. Untuk menanggulangi hambatan adanya perbedaan individu pada penerapan teknik pengawasan tidak langsung yaitu dalam penyampaian laporan secara lisan, Kepala Bidang mengupayakan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti latihan kemampuan berkomunikasi pada saat ada seminar yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan berkomunikasi serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisa penulis terhadap hasil penelitian melalui observasi , wawancara dan jawaban responden sebanyak 67 orang tentang Pelaksanaan Pengawasan Oleh Kepala Bidang Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pegawai Pada Bidang Lalu

Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan ternyata belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik pengawasan, hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden mengenai pelaksanaan penerapan teknik-teknik pengawasan, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik pengawasan langsung (66,67%) (Cukup Baik)
2. Teknik pengawasan tidak langsung (73,88%) (Cukup Baik)

Dari penerapan kedua teknik pengawasan tersebut di atas, dapat diketahui rekapitulasi pencapaian pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang baru mencapai rata-rata sebesar 69,55% bila dikaitkan dengan standar penilaian analisis data baru mencapai predikat “Cukup Baik”. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas masih belum sepenuhnya berdasarkan teknik-teknik pengawasan, sehingga menyebabkan belum optimalnya Kinerja pegawai , hal ini terbukti dari hasil tanggapan responden baru mencapai 72,57%. dengan predikat “Cukup Baik”.

Belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik pengawasan disebabkan Kepala Bidang Lalu Lintas mendapatkan beberapa hambatan dalam pelaksanaan pengawasannya, yaitu diantaranya :

1. Kepala Bidang, sering disibukan dengan kegiatan internal organisasi, sehingga menghambat dalam penerapan teknik pengawasan langsung atau inspeksi langsung , yaitu dalam usaha melakukan observasi langsung di tempat terhadap pegawai yang sedang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, terbukti dari hasil tanggapan responden baru mencapai 66,67%
2. Adanya perbedaan-perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga menghambat dalam penerapan teknik pengawasan tidak langsung

terutama dalam penyampaian laporan tertulis atau lisan oleh Pegawai sehingga menyebabkan kurang dipahaminya laporan yang disampaikan. Hal ini bisa dipahami mengingat berdasarkan data pegawai tingkat pendidikan mayoritas berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 41 orang, sedangkan yang berpendidikan D-3 sebanyak 4 orang dan 23 orang yang berpendidikan Sarjana (S-1) dari jumlah pegawai Bidang Lalu Lintas, D-3 dari jumlah 68 orang. Jadi mayoritas pegawai Bidang Lalu Lintas masih berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 41 orang pegawai.

Untuk menanggulangi hambatan-hambatan penerapan teknik-teknik pengawasan, maka Kepala Bidang Lalu Lintas melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Untuk menanggulangi hambatan keterbatasan waktu dikarenakan banyak Dinas Luar dalam penerapan teknik pengawasan langsung, Kepala Bidang mengupayakan dengan pendelegasian wewenang serta pembagian waktu dengan membuat jadwal kegiatan yang efisien sehingga pengawasan melalui inspeksi dan *on the spot observation* terhadap pelaksanaan tugas pegawai dapat dilaksanakan dengan optimal.
2. Untuk menanggulangi hambatan adanya perbedaan individu dalam penerapannya teknik pengawasan tidak langsung yaitu dalam penyampaian laporan secara tertulis dan lisan, Kepala Bidang mengupayakan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti latihan serta memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan berdasarkan teknik-teknik pengawasan mempunyai hubungan sebab akibat. Sehingga hipotesis yang penulis ajukan : “Jika pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang berdasarkan teknik – teknik pengawasan, maka kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas

Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka Meningkatkan. ”, Dapat teruji dan diterima kebenarannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handayani, Soewarno. 2015. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : CV. Haji Masagung
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2019. *Manajemen sumberdaya perusahaan*. Bandung: remaja rosadakarya.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Slamet W.A. 2015. dalam bukunya *Pengantar Public Administration*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia