

PELAKSANAAN PENGAWASAN MELEKAT PADA SATUAN PENGAMANAN DI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN PONTIANAK

Oleh:
SUWITO
NIM. E21112045

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017

E-mail : suwitonafis2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai pelaksanaan pengawasan melekat pada satuan pengamanan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan yang bersumber pada disiplin pegawai yang rendah mengingat pelaksanaan pengawasan melekat pada pegawai khususnya satuan pengamanan yang masih rendah. Hal ini juga berdampak pada rendahnya kedisiplinan pegawai satuan pengamanan yang salah satunya adalah rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan jam kerja kantor, lemahnya pengawasan melekat pada satuan pengamanan juga menyebabkan adanya pelanggaran-pelanggaran aturan lainnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori keberhasilan pengawasan melekat dari Victor dan Jusup yang meliputi 5 dimensi yaitu meningkatnya disiplin, perstasi dan pencapaian sasaran, berkurangnya penyalahgunaan wewenang, berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar, cepatnya penyelesaian perijinan dan peningkatan pelayanan serta cepatnya pengurusan pegawai. Hasil penelitian ini secara keseluruhan ditemukan tingkat disiplin pegawai yang rendah. Diantaranya, kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan waktu jam kerja, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja, rendahnya kesadaran dalam penggunaan wewenang yang sudah diberikan. Oleh karena itu, diharapkan instansi dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya guna menegakkan pengawasan melekat serta memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar sehingga pelaksanaan pengawasan melekat dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan dan pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan.

Kata-kata Kunci: *Disiplin, Pegawai, Pengawasan Melekat.*

Abstract

This research sets out to provide better understanding regarding the implementation of the inherent supervision toward security units on Health Polytechnic Pontianak. This research is motivated by several problems, among them, low security staff disciplines. It is believed that the problems stem from a low implementation of the inherent supervision. Hence, this low supervision affect the security staff's disciplines to comply with working hours. In addition, it might cause other violations. This research was qualitative in nature with a descriptive method. It used a success theory of inherent supervision from Victor and Jusup. The theory involves 5 dimensions: the increase of discipline and achievement, the low number of authority abuse, the low number of leakage, budget wastage and illegal levies, the quick process of licensing services, and the quick process of staff handling. Result of the discussion indicated that the disciplinary level of staffs remind low. It was exemplified by the staff's low awareness to comply with the working hours (e.g work hours, break hours, and home hours). Further, the staff showed low responsibilities in implementing duties given to them. Therefore, in-charge institutions were expected to raise their staff's awareness in order to be more discipline while doing the inherent supervision. Punishment was also encouraged for those who did not do their duties. Thus, the implementation of the inherent supervision could be done as the expectation.

Keywords: Discipline, Staff, Inherent supervision

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki fisik sehat, jiwa sehat, terampil, mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta mempunyai kondisi mental yang tangguh. Kondisi mental yang tangguh tercermin dalam sikap dan perilaku yang menunjukkan keimanan, ketaqwaan kepada tuhan serta moralitas yang baik, jiwa nasionalisme yang tercermin dari cinta dan setia kepada NKRI.

Konsep manajemen sumber daya manusia memanfaatkan manusia sebagai perhatian dalam pencapaian organisasi. Manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan kualitas pegawai, dengan pegawai sebagai faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, sumber daya manusia pegawai yang berkompeten tidak bisa datang dengan sendirinya, namun perlu pembinaan yang terencana\ berkesinambungan bertingkat dan berlanjut serta Konsisten.

Pendidikan dan pembinaan pegawai diupayakan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas/bermutu, yang dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja dengan baik, namun masih ada sebagian kecil dari pegawai yang kurang disiplin dan melakukan

pelanggaran antara lain tiada hadirnya tanpa izin. Jumlah pegawai yang terlibat tindakan atau perilakunya melanggar kalau dijumlah memang belum mencapai 1% dari jumlah pegawai secara keseluruhan.

Membangun suatu satuan hal yang tidak bisa ditentukan oleh canggihnya peralatan dan teknologi yang digunakan, tetapi pegawai yang mengawaknya yaitu kesiapan operasional satuan, meningkatkan sumber daya manusia, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya serta tertib administrasi.

Kenyataan sehari-hari masih ditemukan perilaku pegawai yang tidak menggambarkan pelaksanaan kinerja dari seorang pegawai, sehingga dapat menodai diri pegawai itu sendiri. Hal itu mungkin merupakan eksek dari pengaruh lingkungan strategis terutama lingkungan global yang telah membawa nilai-nilai yang tidak sesuai dengan jati diri pegawai itu sendiri, namun hal itu lazimnya masih dalam kategori perilaku oknum saja.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Untuk membina pegawai yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah banyak dikeluarkan peraturan disiplin pegawai, pelanggaran terhadap Undang-undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Disiplin Pegawai dan Keputusan Menteri tentang Disiplin Pegawai adalah segala perbuatan dan

tindakan yang dilakukan oleh pegawai baik disengaja maupun tidak disengaja melanggar hukum dan atau peraturan disiplin pegawai.

Melakukan perbuatan yang bertentangan dengan sendi-sendi kehidupan pegawai, yang berdasarkan sumpah jabatan atau melanggar aturan kedinasan, merugikan korp pegawai itu sendiri dan kehormatan pegawai yang telah diatur secara rinci dalam pasal-pasal pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 2006 tentang Disiplin Pegawai dan keputusan Menteri tersebut.

Dengan ditetapkannya peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 2009, tentang disiplin pegawai adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kedisiplinan merupakan kunci atau prasyarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi, oleh karena itu untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut.

Kesiapan seluruh personel baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan di dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi serta menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai, adapun tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam alternatif yang

mengancam terealisasinya tujuan yang hendak dicapai.

Hal ini dapat terlihat dari fenomena hasil observasi sementara adanya sebagian kecil pegawai Politeknik tingkat Kesehatan Kementerian Kesehatan Kota Pontianak, ada yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan dalam berpakaian dan masih ditemukan adanya pegawai keluar masuk tanpa izin pimpinan bahkan urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya.

Rendahnya disiplin satuan pengamanan disebabkan oleh lemahnya pengawasan melekat yang dilakukan, pembantu direktur II selaku atasan langsung dari satuan pengamanan menjadi penyebab rendahnya disiplin satuan pengamanan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, seperti yang telah peneliti temukan dalam pre survey lapangan yang masih ditemukannya pegawai satuan pengamanan yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam kerja usai serta keluar jam kantor yang tanpa ijin sebelumnya.

Selain itu, rendahnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pembantu direktur II selaku atasan langsung dari satuan pengamanan kerap kali lalai dalam melakukan tugasnya dalam pengawasan secara langsung kepada satuan

pengamanan, hal tersebut seperti yang telah disampaikan oleh pembantu direktur II itu sendiri bahwa masih terdapat lemahnya pengawasan langsung yang diberikan kepada satuan pengamanan (hasil wawancara sementara).

Peranan pengawasan melekat sangat esensial dan tidak dapat diabaikan sebagai suatu usaha untuk mendeteksi kegiatan yang dilakukan oleh bawahan/personil. Apakah kegiatan tersebut telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta untuk menilai ketaatan dan kepatuhan personel kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penelitian tentang pelaksanaan pengawasan melekat pada satuan pengamanan di politeknik kesehatan kementerian kesehatan pontianak menjadi suatu masalah yang penulis angkat menjadi topik pembahasan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan pengawasan melekat di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini memfokuskan pengawasan melekat yang dilakukan oleh Pembantu Direktur II dalam meningkatkan disiplin pada Satuan Pengamanan di

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kota Pontianak.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka berdasarkan hal-hal tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Bagaimana Pelaksanaan Pengawasan Melekat oleh Pembantu Direktur II terhadap satuan pengamanan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak”?.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan melekat oleh Pembantu Direktur II terhadap satuan pengamanan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kota Pontianak dalam meningkatkan disiplin pegawai di Politeknik Kesehatan Kota Pontianak”.

B. KAJIAN TEORI

Pengawasan melekat merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja didalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil pemeriksaan pada instansi pemerintah oleh sebagian aparat pengawasan fungsional, baik internal maupun eksternal, selama ini mengidentifikasi bahwa penyimpangan, pelanggaran dan pemborosan di hampir semua instansi pemerintah terjadi berulang-ulang tanpa adanya perbaikan yang signifikan.

Setelah melalui kajian optimalisasi pelaksanaan melekat pengawasan melekat disimpulkan bahwa perlu penyempurnaan terhadap penertian, pemahaman serta penyempurnaan petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat di seluruh instansi/unit kerja agar dapat diterapkan lebih optimal.

Bila pengawasan melekat bisa berjalan sebagaimana mestinya, dapat dipastikan bahwa kelemahan-kelemahan sebagaimana diungkapkan diatas dapat diminimalkan, sehingga disiplin dan prestasi kerja akan meningkat, penyalahgunaan wewenang berkurang, efisien dan efektivitas penggunaan dana dan sumber daya lainnya akan meningkat, kualitas pelayanan dan kepuasan public akan meningkat, suasana kerja akan lebih tertib dan teratur sesuai prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Situmorang (1998: 71) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah

secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga.

Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Nawawi,1994:8)

Istilah pengawasan melekat (waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk

pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

Dalam waskat, pelaku pengawasan adalah atasan yang dianggap memiliki kekuasaan dan setiap pimpinan atau manajer memiliki fungsi yang melekat di dalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaannya atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dalam konsep waskat, para pelaku pengawasan lainnya seperti bawahan, orang lain, dan masyarakat kurang diperhatikan dengan anggapan atasan dapat menjalankan kekuasaannya sehingga bebas mengawasi bawahannya.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Konsep pengawasan demikian

sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.” atau “suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.”

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan

penerapan good governance itu sendiri. Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu sistem pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*).

Sebagai salah satu fungsi manajemen pengawasan mempunyai arti luas yang bersifat menyeluruh, yang didalamnya tercakup kegiatan pengendalian, pemeriksaan dan penilaian terhadap semua kegiatan dalam organisasi. Oleh karena, pengawasan tersebut mempunyai sifat menyeluruh dan luas perlu adanya prinsip-prinsip pengawasan yang dapat dipatuhi dan dijalankan dalam melaksanakan pengawasan tersebut. Adapun prinsip-prinsip pengawasan melekat menurut Victor dan Jusuf adalah:

1. Bahwa pada dasarnya pengawasan melekat dilakukan secara berjenjang, namun setiap pemimpin pada saat-saat tertentu dapat melakukan pengawasan melekat pada setiap jenjang yang ada dibawahnya.
2. Pengawasan melekat harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin secara sadar dan wajar sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting

dan tak terpisahkan dan perencanaan pengorganisasian dan pelaksanaan.

3. Pengawasan melekat lebih diarahkan pada usaha pencegahan terhadap penyimpangan, karena itu perlu sistem yang jelas yang dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Dalam pelaksanaan fungsi manajemen perlu dilakukan pengawasan melekat untuk menjamin agar tujuan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Berbagai kegiatan pelaksanaan perlu pula pengawasan dalam rangka penyempurnaan perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan itu sendiri. Lebih dari itu hasil pengawasan juga dipergunakan untuk menyempurnakan sistem pengawasan.
4. Pengawasan melekat harus bersifat membina, karena itu penentu adanya suatu penyimpangan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan penyimpangan tersebut harus ada deteksi secara dini. Tindak lanjut terhadap temuan-temuan dalam pengawasan melekat harus dilakukan secara tepat dan tertib, didasarkan pada penilaian yang objektif melalui analisis yang cermat sesuai dengan kebijaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk tindak lanjut yang berupa penghargaan bagi bawahan yang berprestasi baik.

5. Pengawasan melekat harus merupakan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan sebagai kegiatan rutin sehari-hari dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

6. Pengawasan melekat harus dilaksanakan dengan menggunakan sistem tertentu.

7. Pengawasan melekat merupakan pengawasan yang pokok sedangkan pengawasan-pengawasan lainnya menunjang keberhasilan pengawasan melekat (Victor dan Jusuf 1994:76).

Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh keberhasilan pengawasan melekat. Jika pengawasan melekat telah berhasil dengan baik, maka pengawasan melekat menjadi perilaku yang melekat dalam tata kerja pelaksanaan kegiatan dan menjadi kultur aparatur pemerintah. Keberhasilan pengawasan melekat itu sendiri dapat dilihat dari berbagai indikator. Victor dan Jusuf memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Indikator meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain dapat tercapai dari tingkat kehadiran meningkat, berkurangnya tunggakan kerja rencana yang

disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran, tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik terlihat dari aspek fisik maupun biaya.

2. Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang.

3. Indikator kurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar.

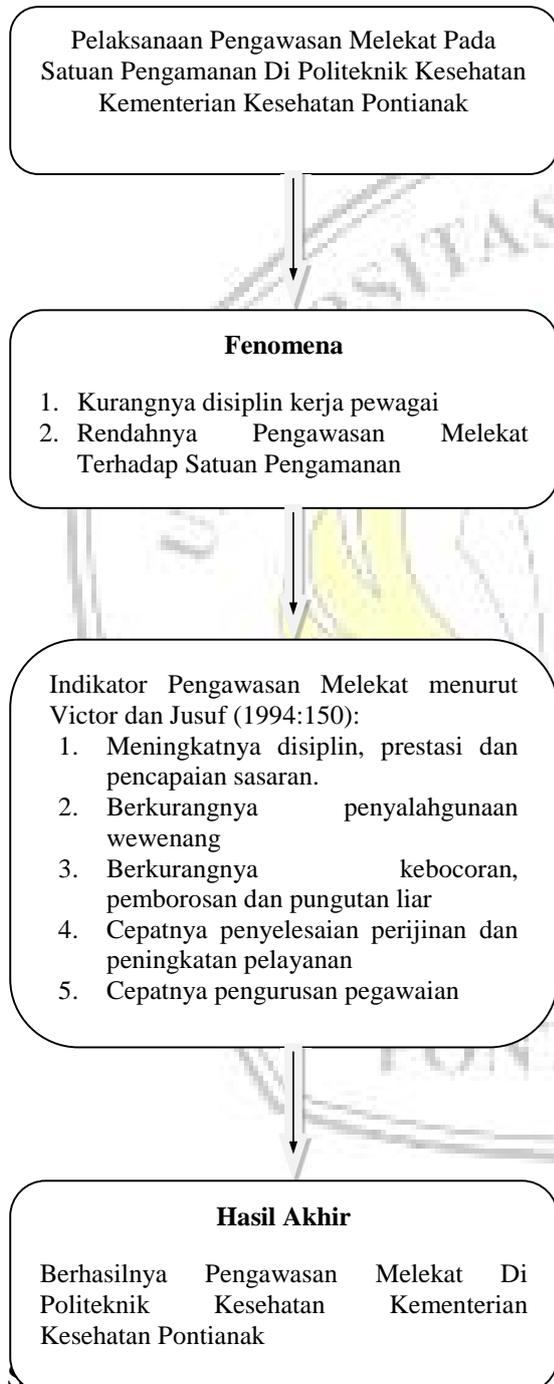
4. Indikator cepatnya penyelesaian perijinan dan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

5. Indikator cepatnya pengurusan kepegawaian (Victor dan Jusuf, 1994:150).

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan akan dipengaruhi oleh keberadaan seluruh komponen yang dimiliki organisasi. Salah satu komponen tersebut yaitu pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki kedudukan penting dalam organisasi. Pegawai berperan sebagai penggerak dalam penyelenggaraan setiap kegiatan organisasi. Namun, pegawai sebagai manusia biasa tidak menutup kemungkinan melakukan penyimpangan baik disengaja maupun tidak disengaja. Oleh karena itu, setiap pegawai yang ada harus dikondisikan agar dapat bekerja dengan baik dan salah satu caranya dapat dilakukan melalui pengawasan melekat,

sebagaimana yang diketahui bahwa tujuan dari pengawasan melekat yaitu untuk memantau, menilai dan memperbaiki kinerja pegawai.

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Tempat dan waktu penelitian dilaksanakan di Kantor Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak didasarkan pada pertimbangan, yaitu terdapat permasalahan yang diangkat adalah untuk memaksimalkan pengawasan melekat pada satuan pengamanan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.

Subjek penelitian ini adalah Pembantu Direktur II selaku atasan langsung dari satuan Pengamanan dan satuan pengamanan yang berjumlah 5 orang. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi, di mana peneliti harus mengumpulkan data yang valid dan akurat dengan terlibat langsung dengan Direktur, Pembantu Direktur II dan Satuan Pengamanan untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti juga dilengkapi dengan alat-alat pengumpul data yang telah disiapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam upaya memperoleh data adalah dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, aktivitas dalam analisis data yang digunakan adalah dengan pendekatan deskriptif dengan

analisis kualitatif yaitu memberikan gambaran dan suatu fenomena tentang keadaan yang ada yang bersumber pada analisis data yang diperoleh observasi. Sedangkan untuk mendapatkan validitasnya menggunakan triangulasi sumber, teknik dan waktu.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal permasalahan kualitas layanan listrik Prabayar penulis fokus terhadap empat poin yang membahas tentang kualitas layanan listrik Prabayar. Antara lain sebagai berikut:

Meningkatnya Disiplin, Prestasi dan Sasaran

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin pegawai pada satuan pengamanan serta renggangnya pengawasan melekat yang diberikan oleh Pembantu Direktur II selaku atasan langsung dari Satuan Pengamanan, yang dikumpulkan oleh penulis hasil wawancaranya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak menyatakan bahwa:

“mengenai kedisiplinan ya pak wito, disini kita tau bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Terutama

pada pelaksanaan pengawasan melekat kepada pegawai, dengan lemahnya pengawasan ini dijadikan kesempatan oleh pegawai untuk melanggar disiplin”.

Hal serupa juga yang disampaikan oleh pembantu direktur II dalam wawancaranya bersama peneliti yang mengatakan bahwa:

“untuk kedisiplinan sendiri ya pak kami mengacu pada peraturan yang ada, Cuma kalo indikasi-indikasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai memang ada lebih-lebih pada pengawasan terhadap pegawai, namun kami tetap berupaya untuk meminimalisir terjadinya indisipliner pegawai dalam pengawasan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin dalam pengawasan melekat yang ada di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak masih terbilang rendah karena masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Berkurangnya Penyalahgunaan Wewenang

Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yang dimaksud dalam pengawasan melekat yang dilakukan oleh pembantu direktur II terhadap satuan pengamanan adalah bagaimana upaya atasan dari satuan pengamanan yakni pembantu direktur II untuk meminimalisir

dalam penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh satuan pengamanan seperti menggunakan fasilitas kantor yang tidak tempatnya, penggunaan jam kerja satuan pengamanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pembantu Direktur II Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak mengatakan bahwa:

“untuk penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan pengawasan melekat sendiri memang ada cuma tidak sering dan hanya sebagian kecil saja terjadi”.

Hal senada juga yang disebutkan oleh pembantu direktur II yang menyatakan bahwa:

“memang itu menjadi tugas berat kami dalam memberikan pengawasan langsung dan membentuk tim khusus dalam memberikan pengawasan melekat guna meminimalisir penyalahgunaan wewenang yang di emban pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pelanggaran dalam penyalahgunaan wewenang seperti yang disampaikan oleh Direktur dan Pembantu Direktur Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.

Berkurangnya Kebocoran, Pemborosan dan Pungutan Liar

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Aparat Kepolisian mempunyai tugas dan wewenang dimana menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu Aparat Kepolisian harus peka terhadap kehidupan masyarakat Indonesia dalam upaya pencegahan tindak pelanggaran hukum dan penegakan hukum itu sendiri dalam upaya mewujudkan keamanan dan ketertiban dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Kebocoran yang dimaksud adalah kebocoran informasi tentang data-data kepegawaian satuan pengamanan dalam pemberian pengawasan langsung kepada satuan pengamanan, sedangkan yang dimaksud dalam pemborosan dan pungutan liar adalah seperti yang telah

disampaikan diatas dalam Undang-undang yang ada dan yang digunakan.

Berdasarkan hasil wawancara, dijelaskan bahwa:

”sejauh ini sih tidak ada masalah dengan kebocoran, pemborosan lebih-lebih soal pungutan liar, tidak ada pegawai yang melakukan mengenai hal tersebut”.

selain itu pegawai satuan pengamanan yang diwawancarai oleh peneliti mengatakan bahwa:

“tidak ada laporan ya pak mengenai pungli karena dari pembantu direktur tidak menerima laporan tentang hal itu pak wito”.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat berdasarkan informan-informan diatas bahwa sejauh ini tidak ada masalah.

Cepatnya Penyelesaian Perijinan dan Peningkatan Pelayanan

Pelayanan dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan hal pemberian kepuasan terhadap pelanggan, pelayanan dengan mutu yang baik dapat memberikan kepuasan yang baik pula bagi pelanggannya, sehingga pelanggan dapat lebih merasa diperhatikan akan keberadaannya oleh pihak perusahaan.

Dalam bukunya yang bertajuk Hubungan Masyarakat Membina Hubungan Baik Dengan Publik (2001 : 138), Loina beranggapan bahwa :

Pelayanan merupakan suatu proses keseluruhan dari pembentukan citra perusahaan, baik melalui media berita, membentuk budaya perusahaan secara internal, maupun melakukan komunikasi tentang pandangan perusahaan kepada para pemimpin pemerintahan serta publik lainnya yang berkepentingan.

Menurut Moenir dalam bukunya Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, mengatakan bahwa : ” Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung.” (Moenir, 1992 : 16).

Penekanan terhadap definisi pelayanan diatas adalah pelayanan yang diberikan menyangkut segala usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan guna untuk mendapatkan kepuasan dalam hal pemenuhan kebutuhan.

Sedangkan Brata mengeluarkan definisi yang berbeda dalam karyanya yang berjudul Dasar-Dasar Pelayanan Prima, mengatakan bahwa : ”Suatu pelayanan akan terbentuk karena adanya proses pemberian layanan tertentu dari pihak penyedia layanan kepada pihak yang dilayani.” (Brata, 2003 : 9).

Selain itu Brata juga menambahkan bahwa suatu layanan dapat terjadi antara seseorang dengan seseorang, seseorang dengan kelompok, ataupun kelompok dengan seseorang seperti halnya orang-orang yang berada dalam sebuah

organisasi. Yang memberikan layanan kepada orang-orang yang berada disekitarnya yang membutuhkan informasi organisasi tersebut. Dan jika dikaitkan dengan masalah penelitian ini, maka hal ini dapat dilihat dari peran dan fungsi Humas itu sendiri dalam menjalankan setiap program-program kegiatannya, dengan kata lain pemberian pelayanan yang dilakukan oleh Humas Carrefour dapat terlihat dari bagaimana Humas itu memanfaatkan salah satu media informasi eksternal sebagai alat perantara dalam menunjang kegiatan komunikasi antara perusahaan dengan Publik eksternalnya, yakni para pelanggan pada khususnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur mengatakan bahwa:

“masalah penyelesaian perijinan dan pelayanan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak sudah terlaksana dengan baik”.

Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh pembantu direktur II yang mengatakan bahwa:

“soal pelayanan disini masih belum keluhan dari pegawai dan perijinan sudah berjalan dengan baik”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, jelaslah bahwa tidak ada masalah dalam pemberian pelayanan dan kepengurusan kepada para pegawai.

E. KESIMPULAN

1. Pengawasan melekat pada meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran merupakan yang terlemah karena berdasarkan fenomena dan hasil wawancara menjelaskan bahwa terdapat lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pembantu direktur II selaku atasan langsung dari satuan pengamanan serta palaku pengawas langsung kepada satuan pengamanan belum maksimal dalam melakukan tugasnya dalam melaksanakan pengawasan secara langsung selain itu tingkat disiplin pegawai masih sangat rendah hal ini berdasarkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.
2. Pengawasan melekat pada penyalahgunaan wewenang merupakan juga salah satu variabel yang lemah hal ini berdasarkan hasil pada bab pembahasan yang menjelaskan bahwa masih terdapatnya pegawai yang menyalahgunakan wewenang seperti penyalahgunaan jam kerja kantor yang sudah ditetapkan sebelumnya serta penggunaan fasilitas-fasilitas kantor yang diberikan pihak kantor kepada satuan pengamanan dan hal tersebut sudah terstruktur oleh pihak Politeknik

Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.

3. Pengawasan melekat pada berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar merupakan merupakan yang sudah berjalan dengan baik dan hal ini patut dipertahankan oleh pihak Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.
4. Pengawasan melekat pada cepatnya penyelesaian perijinan dan peningkatan pelayanan merupakan salah satu variabel yang berhasil pula yang mana hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan. Cepatnya penyelesaian perijinan yang ada adalah cepatnya perijinan yang dilakukan oleh satuan pengamanan pada pelayanan di politeknik kesehatan kementerian kesehatan Pontianak.
5. Pengawasan melekat pada variabel cepatnya pengurusan pegawaiian adalah satu dari tiga variabel yang berhasil dalam memberikan pelayanan yang baik di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Pasang surutnya semangat, ketersediaan ide dan inspirasi menjadi dinamika sulit untuk dihindari. Penulis mengakui dalam penulisan ini banyak sekali kekurangan-kekurangan baik mengenai teknik pengumpulan data dan analisis data serta waktu. Oleh karena itu, dengan adanya keterbatasan tersebut penelitian ini diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti lain.

G. REFERENSI

- Arikanto, Suharsini. 2006. *Suatu Pendekatan Praktik* (edisi revisi VI). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Driffi Ricky. 2004. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hadari. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kencana, Inu. 2011. *Etika Pemerintahan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Renika Cipta.
- Lembaga Administrasi Negara. 1996. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Pemerintahan*. Penerbit Airlangga.

Nitisemito, Alex. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Reksohadiprodjo, Sukanto. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Keenam, Cetakan Kelima.. Yogyakarta: BPFEE.

Siagian, P. Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, P. Sondang. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT.Gunung Agung.

Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Situmorang, Victor M, dan Jusuf Juhir. 1998. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Situmorang, Victor M, dan Jusuf Juhir. 1994. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Terry, George R. 1999. *Principle Of Management (terjemahan) Winardi*. Bandung.

Winardi. 2000. *Manaje dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Undang-undang

Instruksi Presiden, Nomor 1 Tahun 1983. Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, perusahaan dan/ atau Instansi/Lembaga Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2009 tentang Pedoman Pembinaan dan

Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Undang-undang Nomor 26 Tahun 1997 tentang Disiplin Pegawai

Undang-undang Nomor 10 Tahun 2006 tentang Disiplin Pegawai dan Keputusan Menteri.

Karya Ilmiah

Dwi Wahyuningsih. 2010. Peran Pimpinan Dalam Melaksanakan Pengawasan Melekat Di Kator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Skripsi.

Respati, R. Elisabeth. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan Melekat, dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Informasi dan Komunikasi Kota Surabaya. Skripsi.

Adjie Pratama Putra. 2015. Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Tanjungpura Pontianak. Skripsi.

Maxcenta Alem Hafilah. 2012. Analisi Pengawasan Melekat Pimpinan Pada Pegawai Biro Umum Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia. Skripsi.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Suwito
 NIM / Periode lulus : E21112045
 Tanggal Lulus : 16 November 2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi
 Program Studi : IAN
 E-mail address/ HP : suwitorajic2@gmail.com 085250300720

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (SI), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika (*) pada Program Studi IAN Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Pelaksanaan pengawasan Melekat Pada saluan Pengamanan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 19 Mei 2017

SUWITO
 NIM. E21112045

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)