

Pengawasan Melekat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang

Anggun Badriyansyah Fahlevi, S.H., S.IP., M.Si

abshutters@gmail.com

STIA & P Annisa Dwi Salfarizi Palembang

ABSTRAK

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting, karena menentukan apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilangsungkan pada suatu instansi / organisasi. Penyimpangan-penyimpangan yang merugikan akan dapat ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti : menunda waktu, bekerja tidak sepenuh hati, serta melakukan kecurangan-kecurangan, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif. Pelaksanaan pengawasan dalam suatu instansi / organisasi adalah seorang pimpinan. Gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memotivasi para pegawai akan sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengawasan Melekat, Kinerja, dan Sektor Publik.

ABSTRACT

Supervision is an important management function, because it determines whether there are deviations in the implementation of activities carried out in an agency / organization. Harmful deviations will be minimized as much as possible if the supervision carried out by the management has been carried out properly. Supervision is very necessary because basically humans will take negative actions on themselves if they are not activated by the leadership at work, such as: delaying time, working not wholeheartedly, and committing fraudulent actions, will have an impact on pushing goals that are ineffective and efficient. Implementation of supervision in an agency / organization is a leader. The style of a leader in moving and motivating employees will play an important role in employee performance.

Keywords: Inherent Monitoring, Performance, and the Public Sector.

PENDAHULUAN

Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparatur pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing.

Mengingat hal ini pengawasan melekat akan juga berpengaruh besar pada kinerja pegawai di mana seorang pemimpin sangat berperan aktif dalam kegiatan organisasi yang dijalankan, apabila seorang pengawas bisa mengarahkan dan menjadi pemimpin yang baik kemungkinan kinerja yang dihasilkan akan tercapai secara optimal. Moral dan efisiensi lebih banyak bergantung kepada pengawas dari pada hasil kerja dan perilaku pegawai sehingga pengawas sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Agar dapat bermanfaat sebaik mungkin tentunya manusia harus dikelola dengan baik, dengan memberikan pelatihan dan pendekatan ilmu sosial dalam peningkatan kinerja pegawai individu oleh para pengawas.

Dari hasil pengamatan sementara penulis, pengawasan yang ada di Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang belum sesuai dengan prosedur yang ada. Waskat di kantor ini belum optimal dalam mengendalikan bawahannya agar mempunyai kinerja yang baik dilihat dari kedisiplinannya dalam bekerja sehingga bawahan akan mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinannya. Di sisi lain, fungsi pengawasan melekat tidak dijalankan dengan sesuai, belum maksimal memberikan motivasi untuk para pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan para pegawai di Kantor Kecamatan Sako kota Palembang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul: "Pengawasan Melekat Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengawasan Melekat(Waskat)

Menurut Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, Waskat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien

sesuai dengan rencana kegiatan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. LAN RI mengemukakan pengertian pengawasan melekat (Waskat) yaitu pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinnya. Ada pendapat para ahli tentang pengertian pengawasan melekat dapat diuraikan sebagai berikut : Situmorang (2004 : 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.

Harold Koontz dan Cyril O'donnel dalam Lubis (1985) menyatakan bahwa Waskat adalah : "penilaian dan koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh bawahan dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan atau menjamin perusahaan guna mencapai tujuan yang akan dicapai."

Definisi lain menurut menurut Inu Kencana Syafii (1999), adalah: "pengawasan melekat adalah aktivitas membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karenanya diperlukan kriteria, norma, standar dan ukuran". Menurut Mandell dan Sally H. Greenberg dalam buku manajemen Sumber daya Manusia Karangan Moekijat (2010 : 121) mempunyai anggapan bahwa: "Semua pekerjaan yang bersifat mengawasi pada umumnya mempunyai tugas-tugas tertentu, meskipun tugas-tugas ini secara kualitatif dan kuantitatif berbeda dengan yang lain". Yang paling penting dari tugas-tugas dimaksud ialah:

1. Bergaul dengan bawahan.
2. Memimpin soal-soal teknis.
3. Mengadakan koordinasi dengan pekerjaan unit-unit organisasi lainnya.
4. Melatih pegawai.
5. Merencanakan perbaikan-perbaikan dan metode-metode kerja
6. Membangun semangat kerja.

Peranan Pengawasan Melekat

Menurut Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, Waskat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian tersebut mengandung pemahaman bahwa fungsi pengawasan melekat merupakan salah satu aspek kepemimpinan yang harus dipunyai oleh seorang pemimpin, dalam memberikan tugas atau tanggung jawab kepada orang-orang yang dipimpinya, agar arah, sasaran, dan tujuan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab tersebut tidak menyimpang dan selesai sesuai dengan perencanaan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun peranan pengawasan melekat dalam buku Sumber Daya manusia karangan Moekijat (2010 : 121) yaitu Pengawasan mempunyai peranan penting dalam manajemen yang mempunyai hubungan terdekat dengan pegawai-pegawainya perseorangan langsung baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka.

Menurut Moekijat dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2010 : 122) tentang sifat-sifat atau ciri-ciri pengawasan melekat yang efektif dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Ia memenuhi keinginan pegawai-pegawai bawahannya.
- b. Ia selalu memberikan keterangan yang sebaik-baiknya kepada pegawai-pegawai lainnya.
- c. Ia mengizinkan pegawai-pegawai menggunakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan putusan-putusan sendiri sebanyak yang mereka sanggup semuanya.
- d. Ia tidak melampaui batas wewenang dari para ahli.
- e. Ia membuka pintu selebar-lebarnya untuk keperluan konferensi-konferensi dan pembicaraan-pembicaraan dengan para bawahannya.
- f. Ia menerima kemungkinan untuk tidak populer di antara beberapa pegawai bawahannya.
- g. Ia tidak selalu optimis mengenai keadaan semangat kerja para pegawai dalam organisasi untuk mana ia mempunyai tanggung jawab.
- h. Ia berusaha supaya kepala-kepala pembantunya menafsirkan dan melaksanakan perintah-perintah dengan sebaik-baiknya.
- i. Ia berusaha mengubah peraturan yang dalam praktek tidak mencapai hasil yang diharapkan
- j. Ia menerima kemungkinan, bahwa beberapa orang bawahannya adalah lebih cerdas dan cakap dari pada dirinya sendiri.

Dari penjelasan di atas menunjukkan tanggung jawab yang besar yang diletakkan di atas bahu pengawasan melekat. Moral dan efisiensi lebih banyak bergantung kepada pengawasan dari pada hasil kerja dan perilaku pegawai. Jika pengawasan

tersebut menunjukkan yang baik bagi para pegawainya pasti kinerja pegawai tersebut semakin meningkat semua tidak bergantung pada hasil kerja dan perilaku pegawai itu. Sebaiknya jika pengawasan melekat itu tidak baik, maka kinerja para pegawai tidak optimal dalam menjalani tugas-tugasnya.

Pengertian Kinerja

Menurut Rue dan Byars (2007 : 375), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil. Dan Menurut Widodo (2006 : 78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999 : 3) merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Menurut Interplan (2004 : 15), kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program, dan misi organisasi. Menurut Gibson (2007 : 40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2002 : 67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2008 : 439), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan beberapa konsep pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yaitu merupakan hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok berdasarkan kemampuan yang dimiliki orang tersebut atau kelompok sehingga akan dinilai untuk dijadikan suatu nilai acuan yang akan berperan penting dalam memajukan organisasi yang ada.

Indikator Kinerja

Penerapan indikator kinerja menurut LAN-RI yaitu merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengelolaan data atau informasi untuk menentukan kinerja kegiatan, program, dan kebijakan. Dengan

demikian, indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi :

a. Tahapan perencanaan.

Perencanaan adalah suatu proses pembuatan keputusan terhadap usaha-usaha dari seorang manager dalam mencapai tujuan. Pengambilan keputusan dari beberapa alternatif harus sedemikian rupa sehingga rencana yang telah ditetapkan akan menjadi pedoman yang harus diikuti taraf-taraf berikutnya

b. Pelaksanaan.

Bahwa pimpinan organisasi berada di tengah-tengah para pegawai dengan memberikan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan organisasinya .

c. Tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Maksudnya dalam hal ini dalam kegiatan yang telah diselesaikan pimpinan mengamati dan memperbaiki tindakan-tindakan yang salah dari pegawainya agar dapat dicapai dengan baik. Dengan kata lain, proses perbandingan hasil-hasil kerja yang nyata dicapai dengan hasil- hasil yang seharusnya dicapai. Sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai fungsi yang ada.

Menurut Holloway dalam Nasacha dalam buku Teori Administrasi Publik karangan Harbani Pasolog (2007 : 104) menyebutkan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, dan keadilan. Dijelaskan lebih jauh bahwa ada juga indikator konvensional kinerja yang berupa tingkat profitabilitas, kepuasan *stakeholder*, dan kepuasan pelanggan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah data, menganalisa serta menginterpretasikan data dari Kantor Kecamatan Sako kota Palembang, sehingga akan diperoleh gambaran jelas mengenai “Pengawasan Melekat terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang”.

HASIL PENELITIAN

Peranan Pengawasan Melekat pada Kantor Camat Sako kota Palembang

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan tanggal 4 Maret 2016 dengan Bapak Acyadi Irianto, M.Si selaku Camat Sako berpendapat bahwa pengertian pengawasan melekat itu sendiri

merupakan sistem pengendalian manajemen yang harus dilakukan melalui pengarisan struktur organisasi yang jelas. Bapak ini juga berpendapat bahwa proses pengawasan melekat ini dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi / lembaga terutama pada Kantor Camat Sako Kota Palembang yang berkaitan langsung dengan disiplin dari pegawai itu sendiri. Tentunya dalam peranan pengawasan melekat agar terlaksana dengan baik hendaknya seorang pengawasan harus memberikan motivasi dan tidak selalu mengekang para pegawainya.

Menurut Bapak Azli Febriansyah, M.Si selaku Sekretaris Camat Sako yang di wawancarai pada tanggal 4 Maret 2016 berpendapat bahwa pengawasan melekat merupakan pimpinan yang mengawasi bawahannya bertanggung jawab dalam segala kegiatan bawahannya.

Menurut Ibu Yessy May Emillia selaku Kasi Pemerintahan yang diwawancarai pada tanggal 29 Februari 2016 berpendapat bahwa pengawasan melekat adalah pimpinan yang selalu memantau pegawainya dalam bekerja. Sedangkan Rhara selaku Staf pegawai berpendapat bahwa pengawasan melekat merupakan sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan bahwa berhasil tidaknya pengawasan melekat terlihat dari :

1. Meningkatnya disiplin dan prestasi kerja
2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang
3. Berkurangnya kebocoran dan pemborosan
4. Cepatnya penyelesaian perizinan dan pelayanan

Semakin berkurang kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dengan pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahan sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Pengawasan melekat bukan hanya berperan untuk mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis wawancarai. Penulis akan pada tanggal 4 Maret 2016 dengan Bapak Ahmadi Irianto, M.Si selaku Camat Sako Kota Palembang bahwa Pelaksanaan pengawasan melekat dapat dikategorikan dalam beberapa bidang antara lain : Pelaksanaan pengawasan dimulai dengan Program Kerja

Pengawasan Tahunan (PKPT) yang meliputi objek pemeriksaan bagi masing-masing Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP), yang pengaturan pelaksanaannya dilakukan oleh BPKP setelah PKPT disahkan oleh Walikota.

Penulis juga melakukan wawancara dengan dengan beberapa orang pegawai di kantor Camat Sako yaitu Bapak Azli Febriansyah, MH selaku Sekretaris Camat, pada tanggal 3 Maret 2016, dengan Yessy May Emillia selaku Kepala Seksi Pemerintahan, mengatakan bahwa : Hambatan-hambatan yang sering timbul dalam pelaksanaan pengawasan melekat pada Kantor Camat Sako Kota Palembang yaitu:

1. Pimpinan atau bawahan kurang menyadari adanya Waskat
2. Tidak ada penghargaan yang jelas.
3. Pimpinan kurang menyadari bahwa semua fungsi manajemen (perencanaan sama dengan pengendalian) harus berjalan seimbang sebagai mata rantai proses kegiatan pencapaian tujuan.
4. Perilaku yang kurang mendukung dari pimpinan antara lain:
 - a. Terlalu cepat mempercayai bawahan
 - b. Kurang merasa bertanggung jawab dalam mengembangkan stafnya
 - c. Kurang terbuka, kurang komunikatif.

Sedangkan faktor kendala pelaksanaan pengawasan melekat sebagai berikut:

1. Perasaan kurang tega untuk menindak bawahan sendiri atau mungkin bawahan hubungan famili dengan atasan.
2. Takut timbul reaksi, karena pimpinan kelemahan sendiri yang mungkin akan dibongkar rahasianya oleh bawahan.
3. Kolusi dari hasil penyalahgunaan wewenang atau penyelewengan bawahannya.
4. Perasaan enggan melaksanakan pengawasan karena berpendapat sudah ada pengawasan fungsional yang harus dilaksanakan oleh aparat pemerintah yang tugas pokoknya melaksanakan pengawasan.

Sehubungan dengan kendala-kendala seperti yang telah dijelaskan di atas, maka untuk membudayakan peranan pengawas melekat yang aktif bagi para pimpinan selain kesadaran, harus dikembangkan juga sikap serupa:

1. Kemauan, tekad dan keberanian untuk melakukan pengawasan dan mengambil langkah-langkah tindak lanjutnya.
2. Berusaha secara sungguh- sungguh dan cermat dalam melakukan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap cara dan hasil kerja bawahan.

3. Berusaha mempelajari teknis pelaksanaan pengawasan .
4. Berusaha menghindari berbagai kelemahan persekongkolan dan ikut serta secara langsung atau tidak langsung dalam penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, tidak ikut kecipratan dari hasil kegiatan bawahan yang keliru baik disengaja maupun tidak disengaja.
5. Berusaha melakukan pengawasan melekat bukan sebagai kegiatan mencari kesalahan bawahan, tetapi lebih diarahkan pada usaha untuk melakukan pembinaan dan bimbingan.

Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hasil wawancara Penulis pada tanggal 4 Maret 2016 dengan Bapak Ahmadi Irianto, M.Si selaku Camat Sako Kota Palembang mengatakan bahwa kinerja pegawai pengawasan melekat yang baik yaitu dapat menciptakan dalam pemerintah di tingkat pusat maupun daerah, mampu berinteraksi dengan sesama pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seperti informasi dan data yang diperlukan dalam kegiatan pemerintahan. Penulis juga mengadakan wawancara dengan Bapak Azli Febriansyah selaku Sekretaris Camat dan Ibu Yessy May Emillia, M.Si selaku Kepala Seksi Pemerintahan berpendapat bahwa kinerja yang baik itu selalu menunjukkan prestasi yang jelas dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan antar pegawai Oleh karena itu, Kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah sebagai aspek yang sangat penting perlu diatur dengan sebaik-baiknya untuk mendukung kelancaran pencapaian tugas umum pemerintah. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang belum optimal terutama dalam bidang umum seperti serta adanya pemungutan liar yang belum diketahui oknum-oknumnya.

Pada tanggal 4 Maret 2016 penulis mengadakan wawancara dengan beberapa orang yaitu Bapak Imran selaku staf pegawai, Bapak Agung selaku staf pegawai kecamatan, mereka mengeluarkan beberapa pendapat yang berbeda namun bisa disimpulkan bahwa cara-cara meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa poin sebagai berikut :

1. Pemberian Motivasi Kerja. Dengan asumsi bahwa motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan pada tantangan. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja mencakup antara hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Meningkatkan Kemampuan Kerja.

Pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil menggunakan kemampuan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan administrasi kantor, maka akan mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

3. Menciptakan Lingkungan Organisasi yang Baik.

Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Membuat Pola Pikir yang Modern.

Pimpinan harus meninggalkan cara dan gagasan lama tentang cara menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang kepribadian dan sikap pegawai. Pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan pegawai atau kelompok kerja dengan memberikan panutan dalam hal waktu dan usaha.

5. Kelola Kinerja.

Penilaian atau evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian kecil dari manajemen kinerja. Jadi, yang paling penting adalah merencanakan kinerja dan mengomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan-rintangan atau hambatan yang telah dan akan dihadapi.

6. Rencanakan Secara Tepat dengan Sasaran Jelas.

Perencanaan kinerja yang tepat dan sasaran yang jelas sehingga dapat diukur dalam hasil pencapaiannya sehingga pegawai mengerti tujuan mana yang paling penting dan kurang penting untuk menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukan.

7. Satukan Sasaran Pegawai.

Keseluruhan proses manajemen kinerja akhirnya akan menjadi usaha yang sia-sia bila sasaran dan

tanggung jawab pegawai tidak langsung dihubungkan dengan sasaran dan misi kelompok kerja. Logikanya adalah bila tiap pegawai mencapai sasaran maka kelompok kerjanya yang ditugaskan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi secara keseluruhan, sehingga semua pegawai akan terlibat, termotivasi dan memperoleh lebih banyak kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

8. Tentukan Insentif Kerja. Insentif sedikit berbeda dengan imbalan yang akan selalu diberikan bila pegawai melakukan kinerja moral, Sedangkan insentif bila melakukan pekerjaan dengan kinerja yang luar biasa. Bentuk insentif bisa berupa bonus, kesempatan mendapatkan pelatihan, pertimbangan promosi, sedikit kenaikan upah atau bisa juga kesempatan makan malam dengan top manajemen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pendiskripsian yang peneliti lakukan mengenai Pengawasan Melekat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sako kota Palembang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Pengawasan melekat pada Kantor Camat Sako Kota Palembang belum optimal dalam pelaksanaan. Buktinya, manajemen mempunyai peranan terdekat dengan para pegawainya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.
2. Cara meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang antara lain : dengan memberikan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan kerja, membuat pola pikir yang modern, kelola kinerja pegawai, serta rencanakan pekerjaan secara tepat dengan sasaran jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Harderson. 2008. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka Raya.
- Hegel. 2004. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung : Mandar Maju.
- Koontz Harold. 2005. *Principles of Management*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka Raya.
- Manulang. 2007. *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Mathew. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Nitisemito, S. Alex. 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi Kedua. 2004. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rue.W.Lesline. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Sarwoto. 2005. *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Saydam Goazali. 2006. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian. 2000. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Soekarno. 2004. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2006. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Suseno Mognis. 2004. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakarya.