

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PELAKSANAAN  
PENGAWASAN MELEKAT OLEH PIMPINAN  
DI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SIKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar sarjana pendidikan



Oleh  
Rogabe Jaya Lumbangaol  
14002029

Dosen Pembimbing

Drs. Irsyad, M. Pd  
NIP. 19630630 199001 1 001

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGAWASAN MELEKAT OLEH PIMPINAN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Rogabejaya lumbangaol  
NIM/BP : 14002029/2014  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Oktober 2019

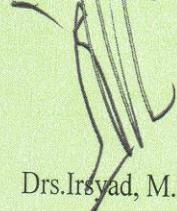
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D.  
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



Drs. Irsyad, M.Pd.  
NIP. 19630630 199001 1 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan  
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Nama : Rogabejaya lumbangaol  
NIM/BP : 14002029/2014  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Oktober 2019

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Drs.Irsyad, M.Pd.

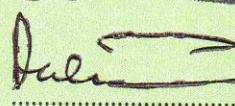
1. ....

2. Anggota : Jasrial, M.Pd.

2. ....

3. Anggota : Hadiyanto,M.Ed

3. ....



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rogabejaya lumbangaol  
NIM/BP : 14002029/2014  
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan  
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Oktober 2019  
Saya var menyatakan,



Rogabejaya lumbangaol  
NIM:14002029/2014

## ABSTRAK

Rogabe jaya lumbangaol. 2019. Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena-fenomena yang terlihat tentang kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek: 1) Pemantauan, 2) Pemeriksaan, 3) Pengendalian dan 4) Evaluasi

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai PNS dan Honorer yang berjumlah 115. Jumlah sampel pada penelitian berjumlah 55 pegawai. Alat pengukuran data adalah angket yang digunakan dalam bentuk *skala likert*. Berdasarkan uji coba angket diperoleh validitas dan reliabilitas angket. Hasil validitas diperoleh  $r$  hitung = **0,9091** >  $r$  tabel = **0,632** maka instrumen penelitian ini valid, sedangkan hasil reliabilitas di peroleh  $r$  hitung = **0,8354** >  $r$  tabel = **0,632**. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan rumus rata-rata (Mean)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek: 1) pemantauan mencapai tingkat 3,37. 2) pemeriksaan mencapai tingkat 3,30. 3) pengendalian mencapai tingkat 3,26. 4) evaluasi mencapai tingkat 3,27

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat dengan kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 3,30

**Keyword :** persepsi pengawasan melekat

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Persepsi Pegawai Tenteang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**. Adapun tujuan penulisan proposal ini adalah sebagai syarat untuk meneliti fenomena yang terjadi di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, sehingga menjadi sebuah referensi untuk mencapai visi dan misi yang telah di rencanakan.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan yang penulis hadapi baik dalam persiapan, penyusunan, maupun dalam tahap penyelesaiannya. Namun dibalik semua itu penulis juga memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran berharga yang dapat dipetik hikmahnya dan penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuannya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

- A. Rektor Universitas Negeri Padang.
- B. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan skripsi.
- C. Ibu Drs. Anisah, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan skripsi.

- D. Drs. Irsyad, M. Pd selaku dosen pembimbing yang telah tabah membimbing dalam pembuatan proposal ini.
- E. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- F. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
- G. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa AP 14 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian proposal ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal ibadah disisi Tuhan Yang Maha Esa dan mendapatkan balasan yang setimpal. Amin

Akhir kata semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan arti dan manfaat bagi pembaca dan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati kita semua. Amin.

Padang,juli 2019

Rogabe jaya lumbangaol

Nim:14002029

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Asumsi Penelitian .....	6
F. Pertanyaan Penelitian .....	6
G. Tujuan Penelitian .....	7
H. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN TEORI .....	9
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Penelitian Relevan .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	30
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Populasi dan Sampel .....	31
C. Instrumen Penelitian .....	34
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	37
E. Teknik Analisis Data .....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
A.    Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	40
B.    Pembahasan .....	47
C.    Keterbatasan Penelitian .....	56
BAB V PENUTUP.....	57
A.    Kesimpulan.....	57
B.    Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN .....	64

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Pengawasan Melekat Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Prvinsi Sumatera Barat.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabel 2. Jumlah Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3. Jumlah sampel Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 4. Model Skala Likert.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 5. Interpretasi Tingkat Capaian Skor .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 6. Distribusi Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantuan .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 7. Distribusi pengolahan Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 8. Distribusi Data Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Memelihara Hubungan Kerja Sama dengan Masyarakat.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 9. Rekapitulasi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 10. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.....</b>	<b>56</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1 Kerangka konseptual tentang persepsi. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.....</b>	<b>30</b>
---	-----------

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen .....</b>	<b>64</b>
<b>Lampiran 2. Angket Penelitian.....</b>	<b>67</b>
<b>Lampiran 3. Tabel Analisis Uji Coba .....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran. 4 Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 5. Tabel Nilai-Nilai Rho.....</b>	<b>78</b>
<b>Lampiran 6. Nilai-Nilai r Product Moment .....</b>	<b>79</b>
<b>Lampiran 7. Data mentah Hasil Penelitian .....</b>	<b>80</b>
<b>Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran 9. Kesimpulan Perindikator.....</b>	<b>87</b>
<b>Lampiran 10. Dokumentasi panelitian .....</b>	<b>88</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari tenaga kerja yang berkualitas, punya loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi dari tenaga kerja itu sendiri. Sebaliknya, aktifitas organisasi tidak akan berjalan dangan baik jika tenaga kerja atau pegawai tersebut tidak memiliki disiplin dan juga tanggung jawab yang tinggi, dengan kata lain bahwa pegawai merupakan personil yang akan menggerakkan organisasi itu sendiri untuk mencapai visi dan misi yang telah di rencanakan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka perlu penggerakan serta pemantauan terhadap pegawai tersebut agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya, oleh karena itu peran seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam hal ini. Pimpinan yang memiliki tanggung jawab serta disiplin yang tinggi akan mampu menggerakkan pegawai berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan pimpinan sangat besar pengaruhnya pada kemajuan dan perkembangan organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai. Di samping menggerakkan kemampuan yang dimiliki pegawai,

pimpinan juga merupakan orang yang harus mampu dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pimpinan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, haruslah memahami arti dan sasaran yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu adanya berbagai unsur pengawasan dari pimpinan. Secara umum pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Lebih lengkapnya pengawasan adalah usaha yang disusun secara sistematis untuk menentukan acuan kerja pada proses perencanaan itu sendiri. Selain pengawasan yang disusun secara sistematis oleh pimpinan, pimpinan juga harus memiliki pengawasan secara langsung terhadap tiap-tiap pegawai yang nantinya yang akan memantau langsung setiap perkembangan pada pegawai, yang disebut dengan pengawasan melekat. Seperti yang dikemukakan oleh ” M. Situmorang (1998: 26) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah (pegawai) secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi.”

Pengawasan melekat yang dimiliki pimpinan merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas umum secara baik. Keberhasilan pengawasan pada akhirnya akan menambah berkembangnya budaya dan tata kerja yang baik juga. Tujuan dilaksanakannya

pengawasan melekat sesuai dengan instruksi presiden no 1 tahun 1989 yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilakukan oleh atasan langsung.

Pengawasan melekat bertujuan supaya atasan secara langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek yang dilakukan bawahan itu sendiri selama waktu jam kerja berlangsung. Namun kenyataan yang penulis temukan ketika melaksanakan Praktek lapangan manajemen pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat bahwa pelaksanaan pengawasan melekat itu sendiri kurang berjalan dangan baik, hal ini terlihat dari fenomena yang terjadi di lapangan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat hadir di kantor sesuai dengan waktu yang telah disepakati.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang di luar ruangan kerja saat jam kerja berlangsung.
3. Terdapat beberapa pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan itu sendiri sehingga pimpinan itu sendiri sering mengambil alih pekerjaan itu sendiri.

4. Pegawai atau tamu pegawai bebas keluar masuk ruangan kerja tanpa seijin pimpinan.
5. Pimpinan memilih mengerjakan sendiri pekerjaan pegawai yang tidak sesuai dangan yang diharapkan
6. Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinnan hanya pada waktu-waktu tertentu contohnya peda hari senin pagi saat mengadakan upacara dan hari jumat mengadakan senam pagi sebelum memasuki ruangan kerja (kantor)
7. Pengawasan yang di lakukan oleh Pimpinan hanya berdasarkan absensi tanpa memperhatikan pegawai secarang langsung apakah hadir atau tidak.

Berdasarkan fenomenana di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang keadaan pengawasan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat itu sendiri, dengan judul penelitian **“Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan beberapa fenomena-fenomena diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diangkat menjadi sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pemantauan pimpinan terhadap pegawai mengenai keberadaannya di ruangan kerja saat jam kerja berlangsung

2. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai saat mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga tugas tersebut terlambat untuk diselesaikan
3. Kurangnya tindak lanjut atas sanksi yang diberikan pimpinan sehingga pegawai masih kerap terlambat hadir ke kantor
4. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap aktifitas pegawai sehingga tidak memperhatikan pegawai maupun tamu pegawai keluar masuk ke dalam ruangan secara bebas.
5. Kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai sehingga waktu pekerjaan pegawai tidak sesuai langsung diambil alih pimpinan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas serta mengingat keterbatasan waktu, tenaga, biaya yang diperlukan dalam penelitian dan kemampuan penulis, maka untuk lebih fokus penelitian ini diberikan batasan masalah dan dari identifikasi diatas terlihat hampir semua masalah di atas mengarah ke pelaksanaan pengawasan langsung oleh pimpinan, penulis membatasi penelitian ini pada persepsi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ini meliputi: pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?”

#### **E. Asumsi Penelitian**

Pengawasan melekat sangat mempengaruhi tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi dikarenakan pengawasan melekat memiliki tugas yang bersifat sebagai pengendali secara terus-menerus yang dilakukan terhadap bawahan, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

#### **F. Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penulis terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari segi pemantauan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pemeriksaan tugas di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pengendalian di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung dilihat dari aspek evaluasi di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

#### **G. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari segi pemantauan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat..
2. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pemeriksaan tugas di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
3. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pengendalian di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

4. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung dilihat dari aspek evaluasi di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

## **H. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, terutama yaitu bagi :

1. Pimpinan, untuk dapat melaksanakan pengawasan dengan tepat dan benar sehingga tujuan yang direncanakan tercapai
2. Pegawai, sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Peneliti, dapat menjadi referensi untuk judul penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Persepsi**

###### **a. Pengertian Persepsi**

Persepsi merupakan pandangan, tanggapan, opini seseorang atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau suatu kejadian. Persepsi sebagai suatu proses yang menyeluruh dimana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan, dan mengartikan segala sesuatu di lingkungannya. Seperti yang dikatakan oleh Wursanto (2002:289) “Persepsi meliputi penafsiran terhadap suatu objek dari sudut pandang atau pengalaman orang yang bersangkutan”.

Menurut Depdikbud (1997:759) persepsi merupakan (penerimaan) langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya tentang suatu objek dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan karya sehingga memiliki makna dalam lingkungan terhadap suatu objek yang sama, setiap orang kemungkinan memiliki persepsi yang berbeda-beda sesuai pendangan masing-masing

Wahab (2011:205) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi

tentang lingkungannya, lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambaran unik tentang kenyataan yang barang kali berbeda dengan kenyataan itu sendiri. Sedangkan Ivancevich (2006:116) mengatakan persepsi adalah sebagai proses kognitif seseorang memilih, mengorganisasikan dan memberikan arti kepada struktur lingkungan.

Menurut Veithzal(2003:326) persepsi di artikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu proses seseorang melalui pengindraan. Jadi, persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh seseorang terhadap informasi yang diterimanya melalui alat indra yang dimilikinya, seperti indra penglihatan, pendengaran, peraba dan penciuman

### **b. Faktor-Faktor Persepsi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, menurut wahab (2011:206) ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu faktor dari dalam dan luar. Adapun faktor dari dalam terdiri dari proses pemahaman atau *learning*, motivaasi dan kepribadian seseorang, sedangkan faktor dari luar diri misalnya, karena intensitas, ukuran, kontras, pengulangan, gerakan, dan objek

tersebut baru atau sudah dilihat. Sedangkan menurut Rivai (2003:231) individu mempersepsikan suatu benda yang sama secara berbeda-beda, hal ini di pengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*). Termasuk pada faktor pertama adalah sikap, keutuhan atau motif, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan individu. *Kedua*, faktor yang ada pada objek atau target yang dipersepsikan meliputi hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, kedekatan. *Ketiga*, faktor konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan meliputi waktu, keadaan atau tempat kerja dan keadaan sosial.

Menurut Thoha (2008:148) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan persepsi pada diri seseorang, yaitu

1). Psikologi

persepsi seseorang mengenai segala sesuatu di alam dunia ini, sangat dipengaruhi oleh keadaan psikologi. Sebagai contoh, suara merdu yang dinyanyikan seseorang, barang kali tidak akan menarik dan berkesan bagi seseorang yang sulit mendengar atau tuli. Ini berarti pemberian persepsi yang disampaikan oleh orang lain, tidak akan selalu sama hasilnya bagi tiap-tiap individu manusia yang menerimanya

## 2). Famili

Pengaruh yang paling besar terhadap anak-anak adalah familiyah, orang tua yang telah mengembangkan suatu cara yang khusus di dalam memahami dan melihat kenyataan di dunia ini, banyak sikap dan persepsi-persepsi yang mereka turunkan kepadanya. Ini berarti keluarga bisa membentuk persepsi yang berbeda-beda dalam menghadapi suatu persoalan.

## 3). Kebudayaan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengaruhi sikap, nilai dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan di lingkungan ini.

## **2. Pengetian Pengawasan Dan Pengawasan Melekat**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan salah satu unsur dari kegiatan administrasi. Menurut Siagian (2005:125) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut menurut Handoko (2009:359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, selanjutnya menurut Gilbert yang di kutip Sule (2008: 317) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan efektif diawali dengan perencanaan yang matang diikuti dengan pembinaan secara berkesinambungan sehingga jika ada pegawai yang bermasalah dapat segera diketahui dan selanjutnya ditangani sedini mungkin.

Manullang (2005:173) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Kata pengawasan sering mendapat konotasi yang tidak menyenangkan karena dianggap akan mengancam kebebasan individu, padahal dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta sangat memerlukan pengawasan untuk

tercapainya tujuan yang diharapkan. Tugas dari pimpinan atau atasan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan dengan kebebasan individu atau bisa dikatakan mencari tingkat pengawasan yang tepat tanpa mengurangi kebebasan dari pegawai itu sendiri karena pengawasan yang berlebihan akan dapat mematikan kreatifitas pegawai dan mengancam keutuhan dari pencapaian tujuan organisasi sebaliknya jika pengawasan yang di berikan tidak mencukupi dari pimpinan dapat menimbulkan kelonggaran dan pemborosan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini suatu lembaga yang pada dasarnya memiliki struktur organisasi dan sistem kerja yang jelas maka bentuk pengawasan yang diharapkan harus sesuai dengan yang diperlukan bukan hanya pengawasan berupa struktural juga harus menerapkan pengawasan langsung dari pemimpin itu sendiri atau yang sering disebut dengan pengawasan melekat yang diberikan pimpinan kepada pegawai itu sendiri

**b. Pengawasan Melekat**

Menurut Sittumorang (1998:71) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung,

yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga.

Nawawi (1995:8) mengatakan “ pengawasan melekat adalah suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi secara langsung oleh pimpinan organisasi terhadap semua komponen untuk mewujudkan kerja dilingkungan masing-masing dan secara terus menerus sehingga memaksimalkan dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah dalam pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut instruksi presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan melekat (Waskat) adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintah bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian atau pengendalian intern, selanjutnya disebut WASKAT 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 dimasa depan.

Kurniadin dan Macali (2012:368) mengatakan “pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan”.

Menurut Engkoswara (2010: 223) pengawasan melekat adalah pengawasan yang dilakukan atasan langsung yang memiliki kekuasaan (power) yang dilakukan secara terus menerus secara preventif dan represif agar tugas yang diemban bawahan dapat terlaksana secara efektif dan efisien terhindar dari penyimpangan-penyimpangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 ; 196) waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2012; 131) pemimpin harus memberikan perhatian kepada bawahan di dalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan merasa diperlukan kehadirannya dan bukan dianggap sebagai alat atau mesin saja.

Jadi dapat disimpulkan pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat dimulai dari pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahan agar pelaksanaan tugas pegawai berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan melekat pada hakikatnya merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Pengawasan melekat dilakukan atasan langsung sesungguhnya merupakan pengawasan yang berasal dari dalam diri organisasi yang bersangkutan namun memiliki sifat yang dominan dan sangat menentukan mengingat kedudukan pimpinan yang menentukan jalannya mekanisme birokrasi yang bersangkutan.

**c. Tujuan Pengawasan Melekat**

Secara umum pengawasan bertujuan untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Tujuan yang paling utama dari pengawasan melekat ini yaitu agar seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai

dengan perencanaan yang baru dibuat, mencegah terjadinya penyimpangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Newawi (1998:26) tujuan pengawasan melekat tidak berakhir diperolehnya temuan-temuan oleh atasan langsung dari hasil pemantauan, pemeriksaan atau evaluasi terhadap bawahan. Temuan-temuan itu akan bermanfaat bagi tujuan pengawasan melekat jika diiringi dengan tindak lanjut dari atasan yang mengembangkan fungsi pengawasan melekat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat bertujuan supaya atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek dan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga secara langsung dapat mengambil tindakan nyata dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat mengambil indikator-indikator yang akan jadi panduan dalam melakukan penenelitian tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, yaitu dapat di lihat dalam tabel indikator sebagai berikut :

**Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Pengawasan Melekat Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Prvinsi Sumatera Barat**

No	Indikator	Para Ahli/Peraturan Pemerintah					Jumlah
		Vikto .M. Situmorang	Nawawi	Engkos wara	Rivai	keputusan menteri tahun 2004	
1.	Aspek Pemantauan		✓	✓	✓	✓	4
2.	Aspek Pemeriksaan		✓	✓	✓	✓	4
3.	Aspek Pengendalian	✓				✓	2
4.	Aspek Evaluasi		✓			✓	2

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa

Pelaksanaan Pengawasan Melekat memiliki beberapa aspek penting mulai dari aspek pemantauan, aspek pemeriksaan, aspek pengendalian dan aspek evaluasi. Dari aspek diatas bertujuan agar atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata maupun pemasalahan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan atau tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut :

### **3. Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Atasan Langsung Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai**

Pengawasan melekat bertujuan agar atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek dan pemasalahan yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan pengawasan, ini dapat dilihat sebagai berikut

#### **a. Pemantauan**

Pemantauan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang tertentu dalam mengamati suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam pelaksanaan pengawasan melekat pemantauan dapat dilakukan oleh pimpinan baik secara formal maupun informal.

##### **1). Pemantauan Formal**

Pemantauan formal dapat dilakukan secara berkala dengan interval waktu tertentu disesuaikan dengan sifat dan jenis tugas pokoknya. Misalnya pada acara-acara besar yang dilakukan di waktu-waktu tertentu. Pemantauan formal dapat menggunakan formulir tentang kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pantau secara langsung oleh pimpinan itu sendiri . Pemantauan formal juga bertujuan menyaksikan langsung kejadian untuk

menampung masalah yang timbul dalam proses pelaksanaan pekerjaan berdasarkan laporan dan informasi. Selain itu pemantauan formal dapat diakukan dengan kunjungan staff, dengan mendatangi langsung untuk mendapatkan informasi dan data mengenai pelaksanaan suatu kebijakan dan bilamana perlu memberikan petunjuk strategi pelaksanaannya.

## 2). Pemantauan Informal

Pemantauan informal dilakukan secara terus menerus melalui komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Misalnya dalam kegiatan sehari-hari pimpinan menunjukkan sikap yang mudah menerima pendapat dari pegawai dan pimpinanpun memberikan saran kepada pegawai yang mungkin saja kinerjanya kurang memuaskan. Pelaksanaan pengawasan melekat hendeknya tidak ditekankan pada sapek ketidak percayaan kepada bawahan, tetapi diarahkan pada usaha membimbing dan member motivasi kepada bawahan. Pada umumnya pemantauan yang dilakukan baik secara formal maupun secara informal merupakan langka seorang pimpinan untuk melakukan pengawasan melekat dalam hal melihat kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sehingga penyimpangan

yang akan muncul dapat dicegah dan bawahan dapat bekerja dengan lebih baik dan berdisiplin tinggi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemantauan merupakan indikator pelaksanaan pengawasan melekat.

#### **b. Pemeriksaan**

Pemeriksaan adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di amanat atasan langsung yang berhak memeriksa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Siagian (2007:258) memberikan definisi pengawasan sebagai “keseluruhan upaya pemeriksaan, pengamatan saat melaksanakan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pemeriksaan fiksik dan pemeriksaan non fisik.

##### **1). Pemeriksaan Fisik**

Pemeriksaan fisik dapat dilakukan dengan memeriksa fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan pemeriksaan perlengkapan-

perlengkapan yang mendukung dari tugas yang di berikan oleh pimpinan itu sendiri.

## 2). Pemeriksaan Non Fisik

Pemeriksaan non fisik dilakukan dengan melihat kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Peperiksaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengawasi bawahannya menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan merupakan suatu kegiatan melihat dengan teliti bagaimana pelaksanaan kegiatan organisasi apakah sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Dan dalam pengawasan melekat yang nantinya pinpinan langsung memeriksa kegiatan dari setiap kegiatan, sehingga dapat dikatakan bahwa pemeriksaan juga salah satu indikator dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan.

## c. Pengendalian

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka atasan langsung mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan pengendalian harus berpedoman dengan ketentuan yang berlaku. Pengendalian

meliputi rencana organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinir dalam pelaksanaan pengendalian tersebut.

Pengendalian dapat dilakukan melalui tahap-tahap yang telah ditentukan berdasarkan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Adapun proses pengendalian yang dapat dilakukan dalam sebuah pengawasan melekat adalah :

- 1). Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian

Sebelum melakukan pengendalian atasannya langsung harus menentukan standar untuk dijadikan suatu alat ukur dalam melihat langsung pelaksanaan kerja pegawai sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Standar adalah kriteria-kriteria untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan. Standar harus ditetapkan secara akurat sebelum pegawai melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan itu nantinya berjalan dengan baik.

- 2). Mengukur Pelaksanaan Kerja

Setelah standar pengendalian dibuat, maka atasannya langsung melihat, menilai dan mengukur kinerja pelaksanaan tugas pegawai untuk mengetahui hasil yang ditetapkan dapat

dilaksanakan dan dicapai. Sebab penetapan standar akan sia-sia jika tidak disertai dengan cara mengukur pelaksanaan kegiatan kerja yang dilakukan. Pengukuran pelaksanaan kerja sebagai proses yang dilakukan secara terus menerus. Menurut Handoko (2000:364) ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu, pengamatan (observasi), laporan lisan maupun tulisan, metode-metode otomatis, inspeksi pengujian (test)

- 3). Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi.

Selanjutnya atasan langsung membandingkan pelaksanaan nyata di lapangan dengan pelaksanaan yang direncanakan sebelumnya, serta atasan langsung dapat menentukan apakah selama jalan kegiatan yang dilakukan pegawai terdapat penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan pegawai dari prosedur kerja yang semestinya atau kemungkinan terjadinya peningkatan kerja dari pegawai.

- 4). Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan

Jika hasil analisa menunjukan perlu tindakan perbaikan dan koreksi atas terjadinya penyimpangan selama kegiatan kerja berlangsung. Maka tindakan ini harus diambil dalam berbagai bentuk seperti standar yang mungkin diubah, pelaksanaan kegiatan kegiatan yang diperbaiki.

#### **d. Evaluasi**

Secara umum Arti evaluasi adalah suatu upaya penilaian secara obyektif terhadap peraihan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil evaluasi ditujukan sebagai pertimbangan dalam penentuan perencanaan di masa mendatang..

Menurut Sudjono (2001:1) evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai. Evaluasi dalam pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung adalah mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan antara kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan atau mungkin peningkatan dalam bekerja sebagaimana yang dijelaskan Nurdin

(1990:10) “aspek yang diawasi oleh pimpinan dalam rangka mengevaluasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai ialah pegawai itu sendiri, penggunaan dana, material, waktu, dan mutu atau hasil yang telah di capai”. Berdasarkan teori diatas ada 4 aspek yang harus di perhatikan dalam melakukan evaluasi pelaksanaan pengawasan melekat yaitu sebagai berikut.

1). Pegawai itu sendiri

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Berdasarkan devenisi tersebut dapat di asumsikan bahwa pegawai adalah semua penduduk yang mampu melekukan pekerjaan dan mendapatkan gaji setiap bulan.

2). Penggunaan dana

Dana adalah suatu anggaran yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini penggunaan dana di sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap suatu kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan bertanggung jawab dengan proses penggunaan dana tersebut sehingga sesuai dengan yang dibutuhkan.

### 3). Material

Dalam hal ini material yang di maksud berkaitan dengan sarana dan prasarana yang di gunakan dalam sebuah kegiatan, apakah sarana dan prasarana yang di gunakan oleh pegawai masih layak atau tidak dalam menunjang kerja pagaeai itu sendiri sehingga akan berdampak terhadap pencapaian yang telah di rencanakan oleh organisasi itu sendiri.

### 4). Mutu atau hasil yang di capai

Dalam hal ini seorang pimpinan sangat bertanggung jawab kepada mutu atau hasil yang di kerjakan oleh pegawai itu sendiri dari tugas yang di berikan, jika mutu yang di hasilkan kurang memuaskan maka pimpinan berhak untuk memberikan kesepatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk memperbaiki kembali dari apa yang telah menjadi hasil yang dicapai pegawai itu sendiri dan memberikan pengarahan dalam perbaikan tersebut untuk mencapai yang sebagaimana diharapkan oleh pimpinan itu sendiri. .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi juga merupakan indikator dalam pelaksanaan pengawasan melekat dalam suatu organisasi.

Jadi dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Upaya pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi terhadap kegiatan pembinaan personil perlu dilakukan oleh atasan langsung sebagai perwujudan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengawasan melekat demi tercapainya tujuan organisasi sesuai sesuai visi dan misi yang telah direncanakan.

## **B. Penelitian Relevan**

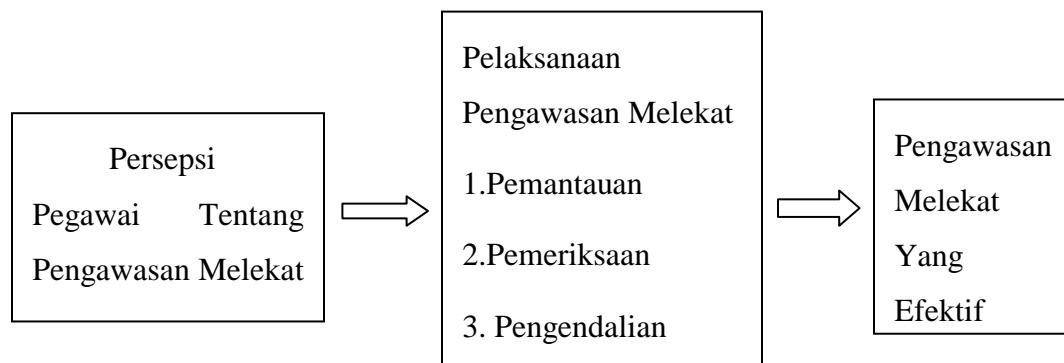
Adapun penelitian sebelumnya sesuai persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat diantaranya :

Vania Febri Utami, penelitian ini berjudul “persepsi pedawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung di kantor unit pelayanan teknis dinas pelayanan pendapatan provinsi padang ‘ meliputi pada aspek pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi secara umum sudah terlaksana dengan cukup namun belum bisa dikatakan baik dalam melaksanakan pengawasan melekat.

### C. Kerangka Konseptual

Atasan langsung dalam melaksanakan pengawasan melekat harus mengetahui secara tepat sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi, terutama dalam melaksanakan pengawasan agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dalam hal ini terdapat aspek yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan pengawasan melekat yaitu dilihat dari aspek pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung.

Maka dari itu penulis mengambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka konseptual tentang persepsi. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek pemantauan sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,37 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan belum begitu baik sesuai yang di harapkan
2. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan

3. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan
4. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,27 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan
5. Berdasarkan hasil keseluruhan Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa secara umum sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata keseluruhan 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat belum berjalan begitu baik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat maka peneliti mengemukakan saran, sebagai berikut

1. Dilihat dari aspek pemantauan yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa pemantauan masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam mengamati pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai yang terendah dengan skor 3,04. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi memperhatikan dan meningkatkan pengamatatan terhadap pelaksanaan kerja pegawai
2. Dilihat dari aspek pemeriksaan yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa pemeriksaan masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan pemeriksaan atas rencana kerja yang disusun pegawai dengan teliti. yang terendah dengan skor 3,13. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi melakukan pemeriksaan lebih teliti atas rencana kerja yang disusun pegawai

3. Dilihat dari aspek pengendalian yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa aspek pengendalian masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam mencari solusi saat pegawai memiliki kendala yang terendah dengan skor 2,99. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih memperhatikan kendala-kendala pegawai dalam melakukan pekerjaan dan langsung mencari solusi untuk mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugas pegaia itu sendiri
4. Dilihat dari aspek evaluasi yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa aspek evaluasi masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai dan Atasan langsung Bapak/ibuk dalam menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai yang terendah dengan skor 3,18. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai dan menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai
5. Dilihat hasil keseluruhan Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan

Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa secara umum sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata keseluruhan 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat juga masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada aspek pengendalian yang paling rendah dengan skor rata-rata 3,26. Maka pimpinan harus lebih kerja ekstra untuk turun kelapangan langsung dalam mengendalikan dari setiap kegiatan-kegiatan dan pekerjaan dari pegawai demi mencapai tujuan yang telah di rangkap dalam visi dan misi suatu organisasi itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta :Rineka Cipta
- Daryanto.(1997). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: rineka Cipta
- Daryanto.(2008). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: rineka Cipta
- Engkoswara, Dkk. (2010).*Administrasi Pendidikan*. Bandung : Afabeta.
- Handoko, T.Hani. (2009). *Manajemen* Yogyakarta : Bpfe Mardiana
- Handoko. (2000). *Manajemen* Yogyakarta : Bpfe Mardiana
- Hasibuan, Sp Melayu. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Inpres No.1 Tahun. (1989). *Tentang Pedoman Pengawasan Melekat*.
- Ivancevich, John Dkk. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kemendikbud.(1997). *Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat Untuk Semua Pejabat Eselon Iii*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara NOMOR: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat(WASKAT)
- Kurniadin, D. & Macali, I. (2012). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajerial* Yogyakarta: Gajamana University Press
- Situmorang, M dan jusufjuhir.(1998). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rinekacipta, Yogyakarta