

**ANALISIS MANAJEMEN CONTROL DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA  
APARATUR PEMERINTAHAN KAMPUNG TAMBAT KABUPATEN MERAUKE**

**Semuel Batlajery**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen control dalam meningkatkan efektifitas kinerja aparatur pemerintahan Kampung Tambat Kab. Merauke. Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dan melakukan wawancara kepada kepala kampung dan aparaturnya serta mempelajari dokumen-dokumen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan data primer yang dilakukan dengan teknik wawancara. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan penjelasan dalam bentuk kalimat yang diperoleh dari hasil penelitian. Hasil Penelitian: (1) Efektifitas pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kampung beserta aparatur dalam meningkatkan pembangunan sarana fisik telah berhasil sesuai dengan kemampuan Kepala Kampung beserta aparatur yang ada di Kampung dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. (2) Kendala yang dialami dalam mempengaruhi efektifitas pengawasan kepala Kampung Tambat beserta aparaturnya dalam meningkatkan pembangunan sarana fisik di Kampung Tambat berupa terbatasnya dan lambatnya bantuan pendanaan yang diberikan dari Pemda setempat kepada Kampung Tambat sehingga masih terdapat program-program yang belum terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.*

*Kata Kunci : Manajemen Control, Efektifitas Kinerja*

**ABSTRACT**

*(Title: Analysis of Management Control in Improving The Effectiveness Performance of Government Apparatus in Tambat Village Merauke). This study aimed to analyze of management control in improving the effectiveness performance of government apparatus in Tambat Village Merauke. The method in this research is descriptive qualitative approach, and conduct interviews to the headman and apparatus of the Tambat village and examine the documents. The data used are primary data were collected by interview. Analysis of the data in this research is using qualitative descriptive analysis technique, which uses data analysis techniques with an explanation in the form of a sentence that is obtained from the research. Results: (1) The effectiveness of supervision performed by headman and its apparatus in improving physical infrastructure development has been successful according to the ability of the headman and its apparatus in Tambat village to provide maximum service to the community. (2) The problem faced in influencing the effectiveness of the supervision of the headman and its apparatus in improving physical infrastructure development in Tambat Village be limited and slow pace of aid funding provided from the local government to Tambat Village so there are programs that have not been accomplished in accordance with the time has been established.*

*Keywords: Management Control, Effectiveness Performance*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati 2008).

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Selain itu pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien.

Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah dilingkungan pendidikan dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan

pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja Sumber Daya Manusia yang selama ini rendah .

Adanya kenyataan bahwa besarnya volume pekerjaan dan tanggungjawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat maka keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan guna menciptakan pegawai yang demikian adalah dengan mengetahui hasil penilaian kinerja, yaitu dengan jalan melakukan evaluasi yang sistematis terhadap laporan hasil pengawasan yang mengalami keterlambatan.

Kondisi yang terjadi di kampung onggari bahwa ada beberapa hal yang belum dilaksanakan dengan baik, walaupun sudah ada yang berjalan tetapi belum maksimal. Misalnya: Mekanisme kerja yang belum sesuai dengan standar kerja yang baik. Salah satu cara mengantisipasi agar efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud adalah dengan menekankan orientasi kerja melalui upaya pengembangan pegawai yang telah melewati proses evaluasi kinerja, sehingga kecakapan dan keahlian pegawai dapat dioptimalkan dan terjamin kerjanya. Relevansi akan tersebut di atas, bahwa demi mewujudkan tujuan organisasi atau instansi maka aspek pengawasan (*controlling*) menjadi salah satu bagian terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengkaji mengenai "Efektivitas Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Distrik Tanah Miring Kabupaten Merauke".

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pengawasan dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di Kampung Tambat. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan penjelasan tentang pengawasan untuk meningkatkan efektivitas kinerja dengan indikator

penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja dan pelaksanaan mekanisme kerja, dan dapat menjadi referensi tambahan untuk proses perkuliahan dan penelitian-penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Pengawasan***

Guntur dkk, (2005:89) mengatakan bahwa Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Halsey (2003) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya, semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

Menurut Manullang (1996), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu condition sine qua non bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

### *Jenis-Jenis Pengawasan*

Menurut Manullang (1996) ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan, yakni:

a. Waktu pengawasan

Berdasarkan bila pengawasan dilakukan, maka macam-macam pengawasan itu dibedakan atas :

- 1) Pengawasan *preventif*, dimaksudkan pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau deviation. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari.
- 2) Pengawasan *repressif*, dimaksudkan pengawasan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.

b. Objek pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut: (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan-kegiatannya. Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan di bidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan sesuatu hasil produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Akhirnya, pengawasan di bidang manusia dengan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan instruksi, rencana tata kerja atau manual.

c. Subjek pengawasan

Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas :

1) Pengawasan *intern*

Dengan pengawasan intern dimaksud pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan semacam ini disebut juga pengawasan vertikal atau formal. Disebutkan ia sebagai pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang berwenang.

2) Pengawasan *ekstern*.

Suatu pengawasan disebut pengawasan ekstern, bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan. Pengawasan jenis terakhir ini lazim pula disebut pengawasan sosial (*social control*) atau pengawasan informal.

d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas:

1) *Personal Observation (Personal Inspection)*

Peninjauan pribadi (*personal inspection, personal observation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

2) *Oral Report (Laporan Lisan)*

Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan.

3) *Written Report (Laporan Tertulis)*

Laporan tertulis (*written report*) merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas yang diberikan atasannya kepadanya.

4) *Control by Exception.*

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian adalah suatu system pengawasan di mana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi, pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa. Agar kegiatan pengawasan membuahkan hasil yang diharapkan, perhatian serius perlu diberikan kepada berbagai dasar pemikiran yang sifatnya fundamental, beberapa diantaranya dibahas berikut ini (Siagian, 2008).

- a. Orientasi kerja dalam setiap organisasi adalah efisiensi. Bekerja secara efisien berarti menggunakan sumber-sumber yang tersedia seminimal mungkin untuk membuahkan hasil tertentu yang telah ditetapkan dalam rencana
- b. Orientasi kedua dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional adalah efektivitas. Kalau seseorang berbicara tentang efektivitas sebagai orientasi kerja, berarti yang menjadi sorotan perhatiannya adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan tersebut.
- c. Produktivitas merupakan orientasi kerja yang ketiga. Ide yang menonjol dalam membicarakan dan mengusahakan produktivitas ialah maksimalisasi hasil yang harus

dicapai berdasarkan dan dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya

- d. Pengawasan dilakukan pada waktu berbagai kegiatan sedang berlangsung dan dimaksudkan untuk mencegah jangan sampai terjadi penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan
- e. Tidak ada manajer yang dapat mengelak dari tanggung jawab melakukan pengawasan karena para pelaksana adalah manusia yang tidak sempurna
- f. Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Yang dimaksud dengan proses dasar itu ialah :

- 1) Penentuan standar hasil kerja

Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji. Tanpa standar yang ditetapkan secara rasional dan objektif, manajer dan pelaksana tidak akan mempunyai criteria terhadap mana hasil pekerjaan dibandingkan sehingga dapat mengatakan bahwa hasil yang dicapai memenuhi tuntutan rencana atau tidak

- 2) Pengukuran hasil pekerjaan

Karena pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung, sering tidak mudah melakukan pengukuran hasil prestasi kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final. Meskipun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran atas prestasi kerja, meskipun sementara sifatnya.

- 3) Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan harus bisa diambil.

### ***Kinerja***

Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor

yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri factor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2003) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai. Menurut Arsyad (1996), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

- 1) Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bias dikerjakan.
- 2) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 3) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- 4) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.



- 5) Menurut Halsey (2003:181) ada beberapa hal perlu dinilai dan diukur melihat kinerja pegawai yakni:
- a. Penilaian prestasi (*Performance raining*)
  - b. Penilaian Jasa (*Merit raiting*)
  - c. Penilaian Pegawai (*Employee apparasial*)
  - d. Penilaian dinas (*Servis raiting*)

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu, latihan dan pengembangan, perencanaan karir atau kenaikan pangkat serta pengupahan. Oleh karena itu, informasi secara rutin kinerja seorang karyawan turut serta menentukan kebijakan di bidang personalia.

Mangkunegara (2006) menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Menurut Mangkunegara (2006), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

#### ***Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja***

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal (2005), menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan

bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

Proses peningkatan kinerja sebagaimana di atas merupakan suatu indikator yang merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif. Berdasarkan deskripsi tersebut dapat ditinjau bagan yang menunjukkan keterkaitan yang bersifat mempengaruhi atau sebab-akibat, pada unsur atau komponen pengawasan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Lokasi Penelitian***

Penelitian ini akan dilakukan di Kampung Tambat Distrik Tanah Miring Kabupaten Merauke selama 2 bulan yakni bulan oktober sampai November 2015. Alasan memilih lokasi tersebut karena kampung Onggari merupakan kampung binaan KKN UNMUS dan merupakan Masyarakat Asli Papua.

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang sifatnya deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Singarimbun (1989), bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci tentang fenomena social tertentu. Penelitian deskriptif sifatnya untuk mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu termasuk tentang kegiatan-kegiatan, sikap-sikap dan pandangan-pandangan.

### ***Fokus Penelitian***

Fokus penelitiannya adalah studi peranan pengawasan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan Kampung Tambat Distrik Tanah Miring Kabupaten Merauke.

### ***Informan***

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Klasifikasi informan yang diambil mempunyai kapasitas dan kompetensi terhadap permasalahan penelitian adalah aparatur pemerintahan dan tokoh masyarakat.

### ***Pengumpulan Data***

1. Jenis Data

Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data skunder. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan pada saat melaksanakan penelitian dilapangan berupa rekaman wawancara, pengamatan langsung melalui komunikasi yang tidak secara langsung tentang pokok masalah. Sedangkan data sekunder adalah data yang merupakan hasil pengumpulan orang atau instansi dalam bentuk publikasi, laporan, dokumen, dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan Moleong (2006:198) adalah sebagai berikut:

### a. Wawancara semi struktur

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori independen interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

### b. Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung untuk mencocokkan data dan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan keadaan sebenarnya di lapangan pada saat dimensi waktu tertentu.

### c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan untuk mendapatkan dokumen-dokumen resmi dan literature-literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## ***Metode Analisis Data***

Analisis data dilakukan dengan menelaah data yang diperoleh dari berbagai sumber atau informasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*), pada tahap ini data diberi kode, disimpulkan dan dikategorikan menurut aspek-aspek penting dari setiap tema yang diteliti.
2. Pengorganisasian Data (*Data Organization*), yang telah ditentukan sebelumnya meliputi beberapa kategori yang ditetapkan, sehingga pada tahap ini adalah proses pengumpulan informasi yang betul-betul penting dan dianggap merupakan tema atau pusat penelitian.
3. Interpretasi atau Penafsiran (*Interpretation*), tahap ini meliputi proses mengidentifikasi pola-pola, kecenderungan, dan penjelasan yang akan membawa kepada kesimpulan yang telah diuji melalui data yang benar-benar lengkap, sehingga tidak ada informasi yang dilewatkan.

### ***Defenisi Operasional***

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja pegawainya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum***

Kampung Tambat adalah salah satu kampung lokal pada Distrik Tanah Miring Kabupaten Merauke Papua Indonesia dan mempunyai luas wilayah Kampung Tambat (35.000 Ha) yang dengan perinciannya 154 kepala keluarga dimana disetiap keluarga memiliki  $\frac{1}{4}$  Ha Tanah yang disertifikatkan dengan demikian luas 100,25 Ha. Tanah Kas Kampung seluas 3 Ha, fasilitas umum selas 3 Ha, tanah bendali luas 1 Ha, tanah pemakaman dengan 1 Ha.

Sebagaimana dikemukakan di atas Kampung Tambat terletak di Distrik Tanah Miring untuk itu jarak antara Kampung Tambat ke ibu kota Distrik adalah sejauh 7 km, sedangkan jarak antara Kampung Tambat Ke ibu kota kabupaten sejauh 43 km, dengan perbatasan atau batas-batas wilayah sebagai berikut :

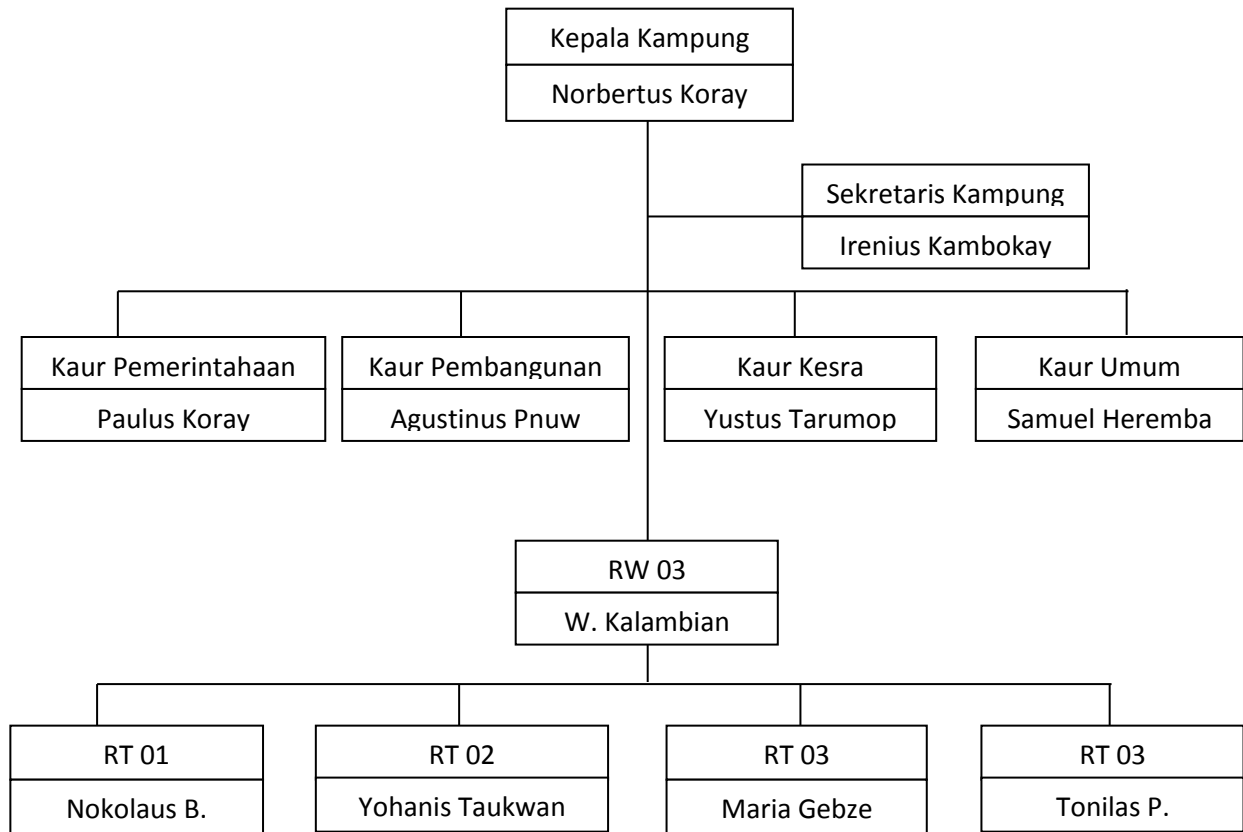
1. Sebelah utara berbatasan dengan jalan poros Jagebob
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kampung Wasur
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Sermayam
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kampung Hidup Baru

Kampung ini merupakan kampung yang cukup luas berada pada daratan rendah (*flat*) dengan jumlah RT sebanyak 4 dan RW sebanyak 1. Letak kampung ini sangat strategis karena

berada di tengah-tengah atau *center* dari beberapa kampung di Distrik Tanah Miring. Sarana dan Prasarana Kampung sudah cukup bagus jalan poros yang selalu dilalui oleh orang-orang yang ingin menuju Distrik Jagebob. Ketersediaan jaringan listrik Kampung Tambat 24 Jam dan jaringan telekomunikasi berupa ketersediaan sinyal belum maksimal dan untuk sinyal internet belum maksimal.

Kesibukan sehari-hari yang dimiliki oleh masyarakat Kampung yaitu bertani, berdagang dan berburu. Sebagian hasil yang didapatkan dari aktivitas-aktivitas tersebut, dikonsumsi dan dijual untuk menjadi pemasukan keluarga. Untuk organisasi ibu-ibu PKK di Kampung Tambat aktif, sedangkan untuk organisasi kepemudaan, Kampung Tambat memiliki karang taruna dan juga pemuda gereja. Kedua organisasi tersebut yang aktif adalah kepemudaan gereja. Sedangkan untuk karang taruna, keaktifannya masih sangat kurang, hal ini dikarenakan pemuda lebih banyak menempuh pendidikan lanjut diluar Kampung Tambat.

Kelembagaan yang dimiliki oleh Kampung Tambat, memiliki organisasi yang dipimpin oleh seorang kepala Kampung yang bernama Bapak Norbertus Koroy. Kemudian ditemani dengan pengurus Sekretaris dan dibantu juga dengan adanya 4 Kelapa Urusan (*kaur*). Untuk pengambilan keputusan yang diperlukan di dalam Kampung. Dilakukan oleh aparat kampung melalui musyawarah/mufakat yang melibatkan masyarakat Kampung Tambat. Struktur pemerintahan Kampung Tambat dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Struktur Pemerintahan Kampung Tambah

Untuk meningkatkan kinerja aparatur Kampung Tambat yang baik, maka perlu adanya pengawasan yang ekstra. Pengawasan yang harus dilakukan yaitu:

- a. pengawasan Preventif yang merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadi penyelewengan, kesalahan atau deviation artinya bahwa tindakan pencegahan harus diutamakan sehingga tidak terjadi kesalahan-kesalahan di masa yang akan datang.
- b. Pengawasan Repressif yang merupakan pengawasan setelah rencana dijalankan, artinya bahwa hasil yang telah dicapai akan diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah Kampung Tambat merupakan suatu prestasi yang sangat baik dan tidak terlepas dari tanggungjawab yang besar namun dengan semangat yang tinggi sehingga semua program yang direncanakan berjalan sesuai dengan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

### *Efektivitas Pengawasan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan Kampung Tambat*

Kepala Kampung Tambat selalu melakukan kegiatan-kegiatan pengawasan berupa pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, pengendalian, dan berbagai tindakan yang sejenis dengan itu, bahkan apabila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terdapat kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi. Apabila kemudian ada penyimpangan, penyelewengan, bahkan ketidakcocokan maka Kepala Kampung dihadapkan pada keharusan menempuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Namun Dari hasil wawancara Dengan beberapa informan, penulis mengambil kesimpulan bahwa Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat benar-benar telah melakukan kerja sama yang baik dengan warga masyarakat untuk kegiatan peningkatan kesejahteraan dalam pembangunan. Bahkan Kepala Kampung Tambat beserta aparatur lainnya dengan caranya sendiri dengan pendekatan yang bisa mempengaruhi masyarakatnya dalam meningkatkan suatu kesejahteraan.

Jadi walaupun kita ketahui bersama kalau melihat efektifitas pengawasan Kepala Kampung Tambat dalam memberikan pembinaan serta melakukan pendekatan secara langsung kepada masyarakat dalam menumbuh kembangkan kesadaran masyarakat, maka masyarakat akan mengetahui pentingnya pembangunan terutama pembangunan sarana fisik yang telah dilaksanakan. Demikian juga dengan Kepala Kampung Tambat kiranya mampu mendengar atau mengelola segala bentuk dukungan dan masukan apapun dari masyarakat sehingga Kepala Kampung sendiri akan memberikan hasil yang terbaik dari motivasi dan kepercayaan dari masyarakat.

### *Kendala Efektifitas Pengawasan Kepala Kampung Dalam Meningkatkan Pembangunan Sarana Fisik*

Berdasarkan dari berbagai uraian diatas mengenai efektifitas pengawasan Kepala Kampung Tambat dalam pembangunan sarana fisik tidak terlepas juga dengan kendala ataupun tantangan. Kendala itu meliputi kurangnya sarana prasarana berupa teknologi komputer dan internet yang dipakai ununtuk memperlancar administrasi dann perkembangan pembangunan di Kampung Tambat.

Kepala Kampung Tambat selalu mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan program pembangunan terlaksana sesuai dengan rencana dan tujuan yang ditetapkan. Namun rencana yang betapa pun baiknya akan gagal apabila tidak adanya juga pengawasan dari Kepala Kampung itu sendiri. Dengan kendala-kendala tersebut juga nanti akan jelas mengganggu kinerja dalam pembangunan. Sehingga dalam hal ini suatu efektifitas pengawasan Kepala Kampung Tambat dalam meningkatkan pembangunan sarana fisik perlu adanya juga dorongan sendiri dari pemerintah Kabupaten Merauke dan warga masyarakat, baik itu berupa bantuan pendanaan dari pemerintah Kabupaten Merauke maupun masyarakat Kampung Tambat. Bantuan dan kerjasama antara Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat dengan masyarakat sendiri pun bisa menjadi pegangan yang kuat sehingga program-program Kampung Tambat bisa berjalan sesuai tetap waktu, tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

### ***Pembahasan***

Pembahasan dalam hal ini ditekankan pada efektifitas pengawasan kepala Kampung Tambat dalam Pembangunan sarana fisik, yang dimana suatu pembangunan tidak akan berhasil pelaksanaannya jika tidak ada orang-orang didalamnya, dalam hal ini adalah seorang Kepala Kampung serta dukungan dari aparatur pemerintahan kampung, karena kepala kampung beserta aparatur yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu kemampuan menanggapi berbagai macam permasalahan yang terjadi di masyarakat, pasti akan bisa menyelesaikan tugas-tugas diembannya. Dengan kata lain bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan pengawasan kepala Kampung Tambat terutama yang menyangkut dengan hasil kerjanya, sehingga diperlukan kepala kampung beserta aparatur yang memiliki sumber daya manusia yang profesional dibidangnya dan mampu bersaing dalam era globalisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Hal ini menunjukkan salah satu unsur penting yang berperan disini adalah perlu adanya pengawasan kepala kampung itu sendiri. Oleh sebab itu kepala kampung dan aparaturnya dituntut untuk lebih mempunyai adanya kemampuan menyelenggarakan program-program pembangunan secara meluas dan efektif, dengan perkataan lain bahwa penyelenggaraan program-program pembangunan secara baik setidaknya-tidaknya dapat dilakukan, sehingga menumbuhkan rasa kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap Pemerintah. Sehingga



mereka akan turut pula mendukung usaha-usaha pemerintah dalam melaksanakan pembangunan sarana fisik dikampung. Akan tetapi tidak selalu menutup kemungkinan kendala atau hambatan yang dihadapi kepala kampung beserta aparaturnya itu sendiri selalu ada dalam pelaksanaan program-program pembangunan sarana fisik itu sendiri, baik dalam segi pendanaan yang kadang kala terjadi keterlambatan, waktu pelaksanaan program pembangunan yang telah ditetapkan tidak tepat atau masih tertunda pelaksanaannya, namun masih adanya juga kurangnya koordinasi dan komunikasi dari pemda setempat, dan masih kurangnya keterbukaan dari pemda setempat kepada pemerintah Kampung Tambat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektifitas pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kampung beserta aparatur dalam meningkatkan pembangunan sarana fisik telah berhasil sesuai dengan kemampuan Kepala Kampung beserta aparatur yang ada di Kampung dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.
2. Kendala yang dialami dalam mempengaruhi efektifitas pengawasan kepala Kampung Tambat beserta aparaturnya dalam meningkatkan pembangunan sarana fisik di Kampung Tambat berupa terbatasnya dan lambatnya bantuan pendanaan yang diberikan dari pemda setempat kepada Kampung Tambat sehingga masih ada juga program-program yang belum terlaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat saran yang diberikan oleh Penulis sebagai berikut :

1. Efektifitas pengawasan yang dilakukan oleh kepala Kampung Tambat beserta aparaturnya sudah sangat baik, dan harus tetap dipertahankan serta ditingkatkan lagi, sehingga kedepan akan lebih baik melalui menyelenggarakan program-program pembangunan baik program aparatur pemerintahan Kampung Tambat maupun program pembangunan kerjasama dengan Dinas terkait.

2. Setiap program pembangunan baik secara fisik dan non fisik harus lebih diperhatikan dalam hal-halnya seperti pendanaan, lokasi, dan waktu pelaksanaan, namun perlu juga adanya kerja sama yang begitu erat dari pihak-pihak terkait, sehingga tidak adanya keterlambatan dalam koordinasi dan komunikasi dari pemda setempat khususnya Dinas terkait kepada Kampung Tambat yang selalu bekerjasama dalam program pembangunan di kampung, sehingga apa yang diharapkan dalam pelaksanaan program pembangunan di Kampung Tambat akan berdaya guna dan berhasil dan mempunyai daya guna bagi masyarakat khususnya Kampung Tambat dan masyarakat luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, A. 2002. *Media Pembelajaran*. Rajawali Pers, Jakarta
- Anthony, R. N. 1966. *Management Planning dan Control Systems: a Framework for Analysis*. Boston. Harvard Business School Press.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- F. Halsey. 2005. *Financial Statement Analysis*, Edisi 8, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Guntur, Muhammad, dkk. 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. FEIS UNM, Makassar.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM, Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 1995. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung,
- Moleong, Lexi J., 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Erlangga, Jakarta
- Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi tiga, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.