

**EFEKTIFITAS PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG DALAM  
RANGKA PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**WAHYU PRATAMA**  
**NPM. 1403100109**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Lengkap : **WAHYU PRATAMA**  
N.P.M : 1403100109  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : **EFEKTIFITAS PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG  
DALAM RANGKA TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI  
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

Medan, 10 Oktober 2019

Dosen Pembimbing

  
**ANANDA MAHARDIKA S.sos, M.SP.**

Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi

  
**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd.**

Dekan,

  
  
**DR. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP.**

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **WAHYU PRATAMA**  
N P M : 1403100109  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, tanggal : Jumat, 11 Oktober 2019  
W a k t u : Pukul 07.45 WIB s/d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : **DEDI AMRIZAL S.sos M.SI**  
PENGUJI II : **Dra. YURISNA TANJUNG M.AP**  
PENGUJI III : **ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP.**

### PANITIA PENGUJI

Ketua,

  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP**



Sekretaris,

  
**Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom**



## SURAT PERYATAAN

Dengan ini saya WAHYU PRATAMA, NPM 1403100109, menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Saya yang menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang-Undang termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu, atau memplagiat, meniplak dan mengambil karya orang lain adalah tindak kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-Undang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan pemberian ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 25 Juli 2019

METERAI  
TEMPEL

7B161AHF013961539

6000  
ENAM RIBU RUPIAH



Yang Menyatakan

Wahyu Pratama



Intelligens, Cerdas & Terpercaya  
 Menjawab surat ini agar disebutkan  
 dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Wahyu Pratama  
 N P M : 1403 100 109  
 Jurusan : IAN / pembangunan  
 Judul Skripsi : Efektivitas pengawasan atasan langsung dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	8 / 3 2019	Perbaikan Abstrak	
2	10 / 3 - 2019	Perbaikan Pembahasan	
3	17 / 8 - 2019	Perbaikan Spasi penulisan	
4	28 / 8 - 2019	Perbaikan cover halaman pengantar	
5	10 / 9 - 2019	Sempurnakan kerangka kerangka	
6	15 / 9 - 2019	Sempurnakan Sampulan	
7	27 / 9 - 2019	Acc Skripsi	

Medan, 27 September 2019

Dekan,  
  
 (Dr. Arifin Saleh S.Sos.Msp)

Ketua Program Studi,  
  
 (Nabil Khairiah S.P.Mpd)

Pembimbing ke : ...  
  
 (Annisa Mahesdika S.Sos.MAP)

**ABSTRAK**  
**EFEKTIVITAS PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG DALAM**  
**RANGKA PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI DINAS**  
**PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

**WAHYU PRATAMA**  
**NPM 1403100109**

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi atau melakukan pemeriksaan ditempat terhadap objek yang diawasi. Pemeriksaan setempat ini dapat berupa pemeriksaan administrative atau pemeriksaan fisik di lapangan. kegiatan secara langsung melihat pelaksanaan kegiatan ini bukan saja dilakukan oleh perangkat pengawas akan tetapi perlu lagi dilakukan oleh pimpinan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dilihat bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan dan bila dianggap perlu dapat memberikan petunjuk-petunjuk dan instruksi maupun keputusan-keputusan yang secara langsung menyangkut dan mempengaruhi jalannya pekerjaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pengawasan atasan langsung dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas pengawasan atasan langsung yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan informan penelitian yang berjumlah 4 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan sudah dilakukan akan tetapi masih ditemukan kendala-kendala dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan personil. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan pada saat melakukan pengawasan yaitu terbatasnya kemampuan dan kondisi atasan dalam mengawasi karena luasnya jangkauan wilayah Kota Medan sehingga atasan sulit untuk setiap hari melakukan kontrol kepada pegawai yang ada di lapangan dan besarnya tanggung jawab kerja seorang atasan membuat ia kesulitan untuk membagi fokus dan pikirannya.

Kata Kunci : Efektifitas, Pengawasan Atasan Langsung, Tugas Pokok dan Fungsi.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya serta nikmat kuasaNya sehingga penulis masih mampu menikmati ribuan nikmat iman hingga akhirhayat nanti. Shalawat dan salam tak lupa pula diberikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya untuk hijrah dari zaman kebodohan hingga zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan seperti yang dirasakan saat ini.

Serangkai kata terima kasih juga saya berikan khusus kepada kedua orang tuasaya yang sangat saya cintai dan yang saya sayangi yaitu Ayahanda Indra dan Ibunda Nurjannah Pohan yang selalu mendoakan, mendukung serta memberikan segala yang terbaik untuk penulis. Ribuan hingga jutaan terima kasih bahkan tak cukup untuk menggantikan segala yang telah di berikan oleh keduanya. Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan, keselamatan, kesehatan, kebahagiaan, dan selalu dalam kasih sayang Allah SWT, Aamiinyaa Rabbal 'Alamin. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir bagi penulis untuk memenuhi persyaratan dalam rangka menyelesaikan program pendidikan jenjang Strata I sekaligus salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Lembaran ini sekali gusmen jadi media bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah cukup banyak memberikan semangat. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan,

bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan Kasih sayang yang di berikan oleh Allah SWT sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati saya mengucapkan banyak terima kasih secara khusus kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr . Arifin Saleh, S.sos,MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Zulfahmi, M. I Kom, selaku Wakil dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Abrar Adhani S. Sos., M. I Kom selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ananda Mahardika S. Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ananda Mahardika S. Sos, M.AP selaku Dosen Pembimbing dalam penyelesaian skripsi saya.
8. Bapak/Ibu Dosen yang telah banyak memberikan saya ilmu semenjak awal perkuliahan hingga akhir penyelesaian skripsi ini.



9. Ibu dan Bapak Pimpinan Dinas Perhubungan dan staf - staf yang telah membantu saya dalam melaksanakan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Medan.

10. Dan untuk seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dan untuk seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tak dapat saya sebutkan satu persatu. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari sepenuhnya sebagai penulis pemula tidak terlepas dari berbagai kesalahan. Untuk itu penulis menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

*BillahiFiiSabililhaqFastabiqulKhairat*

*Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh*

Medan, 25 Juli 2019

Penulis

WAHYU PRATAMA

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
B. Efektifitas .....	10
1. Pengertian Efektifitas .....	10
2. Ukuran Efektifitas .....	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas.....	13
4. Pendekatan Dalam Efektifitas .....	15
C. Pengawasan .....	16
1. Pengertian Pengawasan .....	17
2. Jenis Pengawasan .....	18
3. Unsur Pengawasan .....	20
4. Tugas Pokok dan Fungsi Pengawasan .....	22
5. Indikator Pengawasan .....	23
6. Cara Melaksanakan Pengawasan.....	24
7. Tujuan Pengawasan.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	26

B.	Kerangka Konsep .....	27
C.	Defenisi Konsep.. .....	28
D.	Kategorisasi.....	28
E.	Informan Penelitian .....	29
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	29
G.	Teknik Analisa Data.....	31
H.	Lokasi Penelitian .....	32
I.	Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Penyajian Data.....	43
B.	Deskripsi Hasil Wawancara.....	45
C.	Pembahasan.....	61

#### **BAB V PENUTUP**

A.	Simpulan.....	78
B.	Saran.....	79

#### **DAFTARPUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	27
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latarbelakang**

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

Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kota. Sesuai dengan Peraturan Walikota Medan No 63 Tahun 2017, tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan, telah diatur tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan. Dinas merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan berdasarkan asasotonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Perhubungan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi :



1. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
4. Pelaksanaan administratif Dinas Perhubungan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pengawasan atasan langsung serangkaian kegiatan dilakukan oleh atasan yang dianggap memiliki kekuasaan. Setiap atasan atau pimpinan memiliki fungsi yang melekat di dalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaan atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara mendatangi atau melakukan pemeriksaan ditempat terhadap objek yang diawasi. Pemeriksaan setempat ini dapat berupa pemeriksaan administrative atau pemeriksaan fisik di lapangan. Kegiatan secara langsung melihat pelaksanaan kegiatan ini bukan saja dilakukan oleh perangkat pengawas akan tetapi perlu lagi dilakukan oleh pimpinan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat dilihat bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan dan bila dianggap perlu dapat memberikan petunjuk-petunjuk dan instruksi maupun keputusan-

keputusan yang secara langsung menyangkut dan mempengaruhi jalannya pekerjaan.

Masyarakat yang merasa resah terkait aksi oknum Dishub yang meminta pungutan liar (Pungli), segera melapor ke pihak kepolisian. Setelah melakukan penyelidikan, polisi melakukan operasi tangkap tangan kepada petugas. Petugas tersebut jugabisa "menyulap" kendaraan yang tidak lolos uji kIR menjadi lolos uji kIR dengan sejumlah imbalan. Mereka meluluskan permohonan uji kIR meski kelengkapan kendaraan tidak memenuhi persyaratan, dengan syarat membayar sejumlah uang tertentu, Imbalan akan diserahkan petugas melalui master uji bervariasi mulai Rp. 100.000 sampai Rp. 500.000. Seperti diketahui, berdasarkan tarif resmi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2010, biaya uji kIR paling sedikit Rp. 58.500 dan paling banyak Rp 64.500. Praktek pungutan liar tersebut diketahui sudah dilakukan sejak 2013. Polisi berencana akan mendalami kasus pungli yang diduga kuat melibatkan pejabat tinggi Dinas Perhubungan Kota Medan.

Dinas Perhubungan Kota Medan diminta meningkatkan pengawasannya di lapangan. Harus ada sistem baku dibuat dan bisa dipertanggung jawabkan. Ini kan karena lemahnya pengawasan. Pengawasan dilakukan sekadar. Berapa yang diberikan diterima saja. Lebih baik diserahkan kepada pihak ketiga saja. Sebagai upaya meminimalisir kasus pungutan liar (pungli) yang dilakukan oknum petugas, Dinas Perhubungan Kota Medan berencana meningkatkan sistem pengelolaan berbasis informatika dan teknologi (IT). Kemudian, masalah pembayaran sudah tidak lagi ketemu antara konsumen dengan petugas, harus pakai ATM jadi virtual account. Pada saat pemeriksaan fisik, dilakukan menggunakan alat canggih.

Sehingga, seluruh pemeriksaan akan terekam secara komputerisasi sebagai data arsip yang hanya bisa diakses pimpinan.

Salah satu Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Dinas Perhubungan Kota Medan khususnya Bidang Darat merupakan salah satu unsur penting karena merupakan suatu acuan dan pedoman dalam rincian tugas oleh Dinas Perhubungan yang melaksanakan pengawasan fisik dan non fisik terhadap petugas/personil di Kota Medan. Dengan adanya pelaksanaan pengawasan Dinas Perhubungan terhadap petugas/personil di Kota Medan tersebut, apakah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, sehingga proses dari pengawasan tersebut dapat dinilai dan diukur apakah telah memenuhi hisyarat atau pun standar efektifitas, tidak berjalan atau kurangnya proses pengawasan yang dilakukan, dan baik atau buruknya pengawasan tersebut sehingga tidak menjadi celah penyalahgunaan jabatan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

## **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Efektivitas Pengawasan Atasan Langsung Dalam Rangka Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Dinas Perhubungan Kota Medan ?

## **C. Tujuan Dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai sasaran yang akan dicapai atau menjadi tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui

Efektifitas Pengawasan Atasaan Langsung dalam rangka tujuan pokok oleh Dinas Perhubungan Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, bermanfaat bagi peneliti dalam melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, dan sistematis dalam mengembangkan kemampuan penulis dalam karya ilmiah.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat member masukan yang berguna bagi instansi terkait.
- c. Secara akademis, peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan perusahaan atau instansi untuk mencapai visi yang ingin dicapai dalam suatu kurun waktu tertentu, istilah manajemen berasal dari kata “tomanage” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan (Follet dalam Handoko, 2014:8).

Menurut Hasibuan (2012:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Nawawi (2011:42) mengemukakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan,



pelatihan, pengimbangan, dan penilaian (Sutrisno, 2016:5). Berdasarkan beberapa pemaparan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan terhadap sumber daya manusia untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Sedarmayanti (2011:14) menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termaksud adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan dan menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan dan atau penyempurnaan pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam terciptanya kinerja yang maksimal dari para pegawai, pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja para pegawai yang tentu akan memberi dampak pada peningkatan kinerja dari para pegawai.

## **B. Efektifitas**

### **1. Pengertian Efektifitas**

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia (2003:284), efektivitas adalah suatu kosa kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *efektive* yang berarti berhasil, ditaati, mengesankan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik, jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai lima macam sumber usaha yaitu pikiran, tenaga, waktu, uang dan benda. Walaupun dalam gabungan yang berbeda untuk masing-masing jenis pekerjaan, namun pada umumnya setiap orang dalam melakukan kegiatan tertentu menginginkan suatu hal yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas bukanlah sederhana pengertian di atas, karena efektifitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas.

Robbins (2008:26) menjelaskan bahwa efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Siagian (dalam Indrawijaya 2010:175) efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu: “penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Menurut Liang Gie (dalam Halim, 2004:166) yang dimaksud dengan efektifitas adalah suatu keadaan yang terjadi sebagai akibat yang dikehendaki. Jika seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu dan memang

dikehendaknya, maka orang itu dikatakan efektif bila menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaknya. Dengan demikian efektifitas adalah ketercapaian tujuan yang diperoleh oleh seseorang sehingga apa yang ingin mereka capai dalam suatu kegiatan yang mereka lakukan telah mampu mereka capai.

Handoko (2008:7) efektifitas merupakan kemampuan memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2002:24) bahwa efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang di jalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan tepat sasaran berarti makin tinggi efektifitasnya.

Sumaryadi (2005:105) mengatakan bahwa efektifitas dalam organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Begitu juga yang dikemukakan oleh Gie (2000:260) bahwa efektifitas bermanfaat dalam memberikan pelayanan pada orang lain atau kepada organisasi yang menggunakan produknya seperti halnya dengan organisasi yang bersangkutan. Efektifitas memiliki sifat utama bagi organisasi antara lain :

- a. Berorientasi pada kondisi ekonomi secara menyeluruh dan bersifat umum untuk daerah tertentu.
- b. Menjamin terhadap perkembangan industri dan pertumbuhan sehingga dapat melahirkan suatu pola tertentu dalam kenyataan.
- c. Menentukan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program.



- d. Mengikutsertakan masyarakat sehingga masyarakat merasa dirinya memiliki kepentingan.

Siagian (2002:151) mengatakan bahwa efektivitas terkait penyelesaian tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau yang direncanakan sebelumnya. Siagian (2011:171) juga mengatakan efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Dari pengertian tersebut terletak empat hal yang terlihat dari efektifitas yaitu pencapaiantujuan, ketepatan waktu, manfaat, dan hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas efektivitas juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan dan sesuai dengan sasarannya, untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa yang telah dijalankan.

## **2. Ukuran Efektifitas**

Dalam Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas, yaitu:

- a. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
- b. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
- c. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
- d. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya

untuk menghasilkan prestasi tersebut;

- e. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- f. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
- g. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
- h. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
- i. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- j. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- k. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
- l. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan; (dalam Steers, 2005:46).

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas

Menurut Steers (2005:8) terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektifitas suatu organisasi, yaitu:

a. Karakteristik organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

b. Karakteristik Lingkungan

Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

c. Karakteristik Pekerja

Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektifitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan,

organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

d. **Karakteristik Manajemen**

Strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

**4. Pendekatan Dalam Efektifitas**

Robbins (2008) mengklasifikasikan empat pendekatan dalam mempelajari efektifitas organisasi, yaitu:

- a. Pendekatan Pencapaian Tujuan (*The Goal Attainment Approach*). Pendekatan ini menunjukkan bahwa suatu efektifitas organisasi dinilai lebih pada kaitannya dengan tujuan akhir daripada dengan prosesnya. Kriteria yang umum digunakan dalam pendekatan ini adalah maksimasi laba.

Dengandemikian asumsi yang digunakan dalam pendekatan ini seluruh kriteria yang digunakan harus dapat diukur (*measureable*).

- b. Pendekatan Sistem (*The System Approach*). Pendekatan ini tidak menekankan pada tujuan akhir tetapi memasukkan seluruh kriteria dalam satu element dan masing-masing akan saling berinteraksi. Pendekatan sistem ini menekankan pada kelangsungan hidup organisasi untuk jangka waktu panjang.
- c. Pendekatan Konstituen Strategis (*The Strategic-Constituencies*). Pendekatan ini menunjukkan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang dapat memuaskan keinginan para konstituen dalam lingkungannya. Masing-masing konstituen tersebut mempunyai keinginan yang berbeda-beda. Pemilik berkeinginan untuk memperoleh return on investment yang tinggi, karyawan akan menginginkan kompensasi yang memadai, pelanggan menginginkan kemampuan membayar hutang, demikian juga dengan pihak-pihak lainnya akan mempunyai keinginan yang unik.
- d. Pendekatan nilai-nilai persaingan (*The Competing-Value Approach*). Pendekatan ini menawarkan suatu kerangka yang lebih integratif dan lebih variatif, karena kriteria yang dipilih dan digunakan tergantung pada posisi dan kepentingan masing-masing dalam suatu organisasi.

## **C. Pengawasan**

### **1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Halim dan Damayanti (2007:44) menyatakan pengawasan dilihat dari metodenya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan langsung suatu instansi/unit kerja dalam lingkungan pemerintah daerah terhadap bawahannya dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional APBD.

Sukmadi (2012) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan suatu manajemen untuk membandingkan kinerja yang telah diberi standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sejalan dengan standar tersebut serta untuk mengambil tindakan apa yang diperlukan untuk bahwa sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan manajemen tersebut. Fathoni mendefinisikan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Fathoni (2006:30).

Menurut Noor (2013:283), mengatakan mengenai pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan perlu dilakukan proses pengamatan pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Hal tersebut agar seluruh proses pekerjaan dapat terlihat kesesuaiannya dengan program-program kerja yang sudah ditentukan.

Menurut Siagian (2011:258) mengatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dengan mengamati kegiatan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, hal tersebut dilakukan agar setiap kegiatan yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang sudah dirancang sebelumnya.

Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Situmorang (1998:71) mengatakan bahwa pengawasan atasan langsung yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga.

## **2. Jenis Pengawasan**

Menurut Sukmadi (2012) jenis-jenis pengawasan, yaitu:

- a. Pengawasan dari dalam (*Internal Control*) yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan mengenai hal-hal pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan.
- b. Pengawasan dari luar (*External Control*) yaitu pengawasan yang dilakukan dari pihak luar dalam menilai kinerja internal.
- c. Pengawasan sebelum pelaksanaan pekerjaan (*Preventive Control*) yaitu untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaannya.
- d. Pengawasan setelah pelaksanaan pekerjaan (*Represif Control*) yaitu pengawasan dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaan kerja.
- e. Pengawasan Mendadak (Sidak) yaitu pengawasan yang dilakukan dengan mendadak tanpa diberitahu kepada pelaksana terlebih dahulu.
- f. Pengawasan Melekat (Waskat) yaitu pengawasan dilakukan dengan rinci mulai dari sebelum pelaksanaan sampai dengan hasil akhir dari kegiatan kerja.
- g. Pengawasan Langsung (*Direct Control*) yaitu dilakukan secara langsung oleh seorang pemimpin sendiri.
- h. Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*) yaitu pengawasan jarak jauh, dapat melalui laporan tertulis maupun lisan dari karyawan pelaksana kegiatan.

Sedangkan menurut Siagian (2013:115), jenis-jenis pengawasan menurut Siagian ada duayakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

- a. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.



- b. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan.

Menurut Siagian (2003 : 199) pengawasan melekat bisa juga disebut pengawasan atasan langsung, dilakukan oleh setiap pejabat pimpinan, pimpinan, disamping sebagai perencanaan yang cekatan, organisasi yang handal dan sebagai penggerak yang tangguh dimana setiap manajer harus pula menjadi pengawas yang efektif.

Pengawasan melekat menurut Sujamto (dalam Harahap, 2004 :23), yaitu berupa tindakan atau usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi, dengan kata lain pengawasan melekat disebut juga pengawasan atasan langsung.

### **3. Unsur Pengawasan**

Menurut Sarwoto pengawasan ialah kegiatan dari manajer yang mengusahakan supaya pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun hasil yang sudah dikehendaki. Didalam definisi itu sarwoto menyatakan secara eksplisit subyek yang juga melaksanakan pengawasan ataupun mempunyai fungsi pengawasan yaitu manajer, sebagai sebuah standar ataupun sebagai tolak ukur dari sebuah rencana yang telah ditetapkan dan juga hasil yang telah dikehendaki.

Menurut Nawawi (1994:44) terdapat enam unsur dalam pengawasan melekat, diantaranya:

- a. Organisasi, yang dimaksudkan disini memiliki beberapa prinsip seperti:
- 1) Pembidangan kerja yang diwujudkan sebagai unit kerja untuk menampung sejumlah pekerjaan sejenis.
  - 2) Berdasarkan pembagian menjadi unit kerja itu, selanjutnya tanggung jawab harus dibagi-bagi.
  - 3) Setiap petugas pelaksanaan harus mengetahui secara jelas wewenang dalam mengambil keputusan atau tindakan.
  - 4) Setiap tugas dan tanggung jawab harus diuraikan dan didefinisikan secara jelas, agar tidak terjadi penyelewengan dan penyalahgunaan wewenang.
  - 5) Penyampaian tanggung jawab kepada atasan harus mencakup cara pelaksanaannya dan hasil-hasil yang ingin dicapai
  - 6) Organisasi harus cukup fleksibel untuk memungkinkan sinkronisasi dan perubahan struktur yang diperlukan.
- b. Kebijakan, dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, meskipun sudah ada ketentuan dan peraturan perundangundangan yang harus dilaksanakan dan dipatuhi atau perencanaan kerja yang telah disusun. Kebijakan dapat dirumuskan dalam setiap peraturan yang mengharuskan membimbing atau melakukan pembatasan pada tindakan.
- c. Prosedur kerja, prosedur kerja disusun untuk memberikan petunjuk yang jelas tentang langkah-langkah yang harus ditempuh dalam menyelesaikan kegiatan. Prosedur kerja berbentuk tertulis sederhana dan mudah dimengerti oleh pihak pengguna.

- d. Perencanaan, pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan bukanlah pekerjaan urakan dan asal jadi. Setiap pekerjaan terutama yang memerlukan dana dari sumber keuangan negara harus direncanakan secara teliti, cermat, dan terarah pada pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- e. Pencatatan dan pelaporan, adapun yang dimaksudkan dengan pencatatan adalah metode pengendalian finansial yang terpenting terhadap kegiatan dan sumber daya. Pencatatan disesuaikan dengan penugasan tanggungjawab mengenai masing-masing kegiatan. Untuk memperoleh kejelasan, maka pencatatan hasil kerja dan pelaporan perlu berdasarkan fakta, melalui prosedur kerja yang telah ditentukan, tepat waktu dan teratur, meliputi tahapan dan waktu yang telah ditentukan.
- f. Pembinaan personil, salah satu fungsi manajemen yang penting adalah memberikan tugas dan kewajiban para pegawai yang mampu melaksanakannya. Setiap pegawai sebagai aparatur pemerintah adalah pelaksana negara yang mempunyai hak dan kewajiban tertentu. Apabila kewajiban dijalankan dengan baik dan haknya dipenuhi maka tugas-tugas penyelenggaraan pemerintah akan berlangsung secara efektif dan efisien.

#### **4. Tugas Pokok Dan Fungsi Pengawasan Atasan Langsung**

Beberapa tugas pokok dan fungsi pengawasan melekat antara lain :

- a. Meningkatkan disiplin, prestasi dan perkembangan pencapaian sasan dan pelaksanaan tugas
- b. Tertib pengelolaan keuangan

- c. Tertib pengelolaan perlengkapan
- d. Tertib pengelolaan kepegawaian
- e. Tercapainya sasaran pelaksanaan tugas.
- f. Dapat terciptanya keteraturan, keterbukaan, dan kelancaran pelaksanaan tugas
- g. Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan
- h. Dapat menurunnya praktik kolusi, korupsi dan nepotisme
- i. Dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang antara lain diukur dari menurunnya kasus penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada instansi yang bersangkutan, serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut. Hal tersebut antara lain dapat diperoleh dari laporan hasil pengawasan.
- j. Dapat mengurangi kebocoran, pemborosan dan pungutan liar, antara lain diukur dari menurunnya kasus penyimpangan yang terjadi serta meningkatnya penyelesaian tindak lanjut serta terjadinya peningkatan kehematan, efisiensi dan efektifitas.
- k. Cepatnya penyelesaian perijinan, diukur dari tertib tidaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

## **5. Indikator Pengawasan**

Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh keberhasilan pengawasan melekat atau pengawasan langsung.

- a. Indikator meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain dapat tercapai dari tingkat kehadiran meningkat, berkurangnya tunggakan kerja rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran, tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya.
- b. Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang.
- c. Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan, dan pungutan liar.
- d. Indikator cepatnya penyelesaian perijinan dan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.
- e. Indikator cepatnya pengurusan kepegawaian.

## **6. Cara Melaksanakan Pengawasan**

Adapun pengawasan melekat dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. Menciptakan sarana atau sistem kerja berdasarkan kewenangan yang dimiliki sehingga pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku.
- b. Memantau, mengawasi, dan memeriksa pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku secara berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Mengidentifikasi dan menganalisa gejala-gejala dan penyimpangan serta kesalahan yang terjadi, menentukan sebab dan akibatnya serta cara mengatasinya

- d. Merumuskan tindak lanjut dan mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai dengan kewenangannya dengan memperhatikan kewenangan pejabat/instansi yang terkait.
- e. Menjalin kerjasama dengan aparat pengawasan fungsional dan pengawasan-pengawasan lainnya dalam rangka meningkatkan mutu pengawasan melekat.
- f. Meminta laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas bawahan.
- g. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas bawahan.
- h. Membina bawahan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

#### **7. Tujuan Pengawasan Langsung**

Tujuan Pengawasan Atasan Langsung sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan itu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- b. Untuk mengetahui dengan intruksi-intruksi dalam azas-azas yang telah diperintahkan.
- c. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam pekerjaan atau bekerja.
- d. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan efektif atau efisien.
- e. Untuk mencari jalan menuju kearah perbaikan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

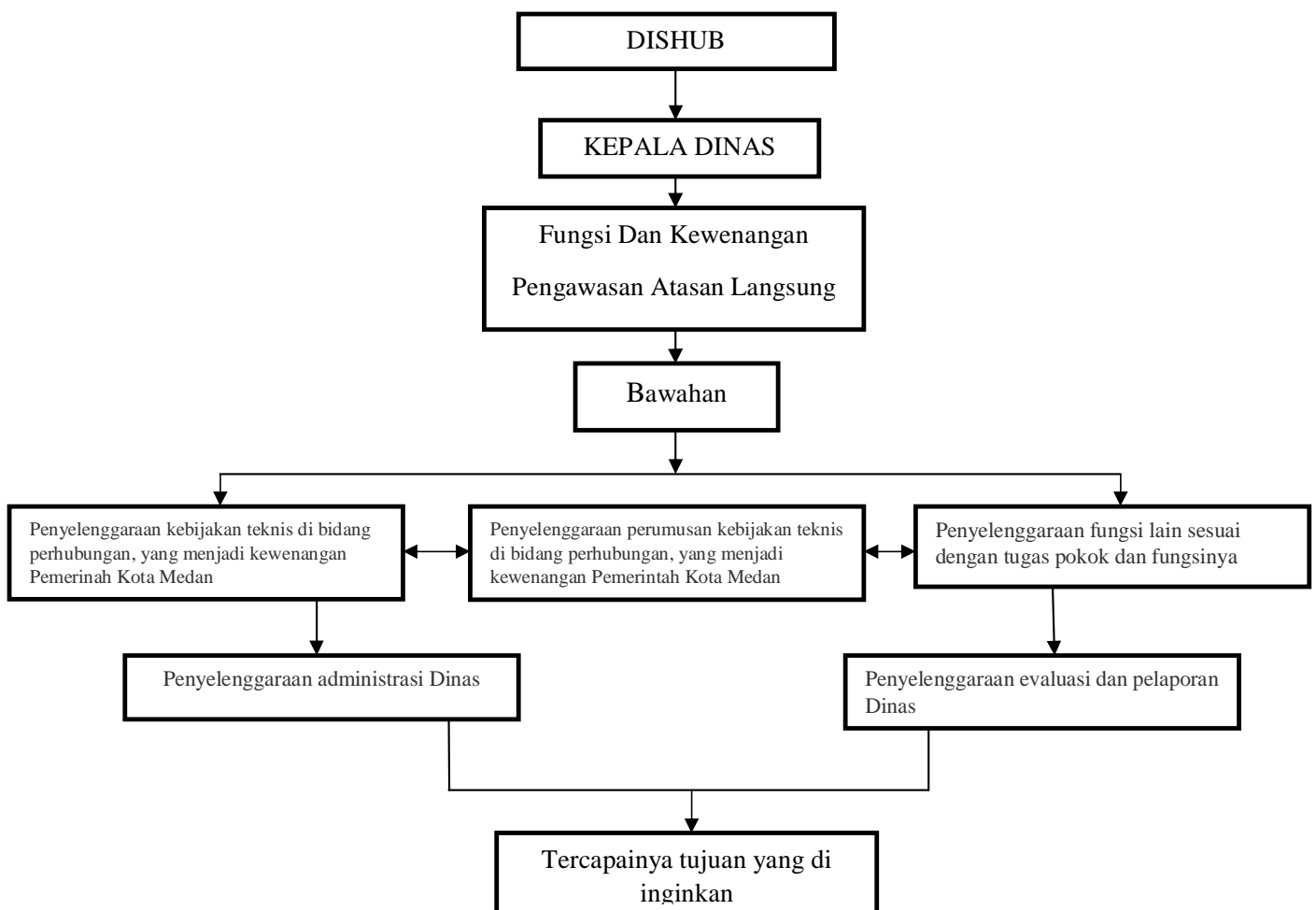
#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Arikunto (2006:16) bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, sedangkan instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah, dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Menurut Zuriyah (2006:47) penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian, secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan dan menganalisis kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka untuk mengetahui efektifitas pengawasan atasan langsung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan.

## B. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditujukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survey (Kuncoro,2009:52). Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Efektivitas Pengawasan Atasan Langsung Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Di Dinas Perhubungan Kota Medan. Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dan digambarkan dalam model teoritis sebagai berikut:





### **Gambar. 2.1. Kerangka Konsep**

#### **C. Definisi Konsep**

Definisi konsep dalam penelitian digunakan untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Menurut Irawan dalam Suyanto (2005:49) konsep adalah makna yang berada di alam pikiran atau di dunia kepahaman manusia yang dinyatakan kembali dengan sarana lambang perkataan atau kata-kata. Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi konsep adalah:

1. Efektivitas adalah menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan tepat sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.
2. Pengawasan Atasan langsung adalah suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal.

#### **D. Kategorisasi**

Adapun katatorisasi dari Efektivitas Pengelolaan Atasan Langsung Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Di Dinas Perhubungan Kota Medan:

1. Adanya tindakan untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan.
2. Adanya pembinaan personil yang dilakukan atasan.

3. Adanya dampak yang ditimbulkan
4. Adanya sasaran yang ingin dicapai melalui proses pengawasan

### **E. Informan Penelitian**

Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel (Suyanto, 2005:171). Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan tersebut. Dalam penelitian ini penentuan informan kunci dilakukan dengan teknik *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2009:77) menjelaskan yang dimaksud dengan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi informan yakni :

1. Informan kunci yaitu Kepala Bidang Dinas Perhubungan.
2. Informan utama yaitu Staf Dinas Perhubungan Kota Medan.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1. Pengumpulan Data Primer**

### **a. Wawancara mendalam (*intensive/depth interview*)**

Wawancara (interview) adalah kegiatan yang dilakukan pada saat konteks yang dianggap tepat guna dalam mendapatkan data yang mempunyai kedalaman dan dapat dilakukan berkali-kali secara frekuentatif sesuai dengan keperluan peneliti tentang kejelasan masalah penelitian yang difokuskannya. Teknik ini dimaksudkan agar peneliti mampu mengeksplorasi data dari informan yang bersifat nilai, makna, dan pemahamannya.

### **b. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

## **2. Pengumpulan Data Sekunder**

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan berupa, buku, jurnal, makalah, artikel, dan berbagai tulisan lainnya yang menyangkut dalam penelitian ini. Studi dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

## **G. Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan metode penelitian, teknik analisis data yang digunakan penulisan dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif. Menurut Miles dan Huberman dalam Emzir (2016:129-135) ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif, diantaranya adalah sebagai berikut :

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan – catatan lapangan tertulis. Reduksi data dilakukan secara terus – menerus selama proses penelitian berlangsung.

### **2. Penyajian Data**

Penyajian data dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara khusus atau bagian – bagian tertentu dari data penelitian. Bentuk yang paling sering dari model data kualitatif selama ini adalah teks naratif.

### **3. Penarikan Kesimpulan**

Kesimpulan muncul dari data yang telah teruji kepercayaannya, kekuatannya, konfirmabilitasnya yaitu validitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Menurut Moleong (2007:247), teknik analisis kualitatif dilakukan dengan menyajikan data yang dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul, menyusunnya dalam satu kesatuan yang kemudian dikategorikan pada tahap berikutnya dan memeriksa keabsahan dan serta menafsirkannya dengan analisis dengan kemampuan daya

nalar peneliti untuk membuat kesimpulan penelitian. Jadi analisis data kualitatif yaitu dengan menyajikan data dan melakukan analisis terhadap masalah yang ditemukan di lapangan, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti kemudian menarik kesimpulan.

## **H. Lokasi Penelitian dan Jadwal penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan dan penelitian dilakukan pada bulan Juni s/d Juli 2019.

## **I. Deskripsi Lokasi Penelitian**

### **1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Medan**

Sebagai gambaran umum Dinas Perhubungan Kota Medan sebelum tahun 2002 semula bernama Cabang Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) yang berada dibawah induk Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) Tingkat I Provinsi Sumatera Utara yang kemudian diubah namanya menjadi Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyerahan Sebagian Wewenang Pemerintah Pusat Tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan kepada daerah provinsi dan kabupaten/kota yang sampai sekarang dikenal dengan nama Dinas Perhubungan Kota Medan.

Rencana Kerja Dinas Perhubungan Tahun 2015 merupakan rencana tahun kedua pelaksanaan pembangunan Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Medan 2014-2018. Rencana Kerja Dinas Perhubungan Kota Medan tahun 2015 disusun berdasarkan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Propinsi Sumatera Utara Tahun 2015,

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2014- 2018 dan Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kota Medan Tahun 2014- 2018, dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas Dinas Perhubungan Kota Medan pada tahun 2015. Rencana Kerja Dinas Perhubungan Tahun 2015 berisi kebijakan pembangunan perhubungan, yaitu transportasi dan kegiatan pendukungnya, yang akan dibiayai baik melalui APBD dan APBN. Uraian ini akan diawali dengan kondisi umum yang secara singkat menguraikan pencapaian kinerja sampai dengan tahun 2018 dan perkiraan tahun 2020.

## **2. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Medan**

Adapun visi dari Dinas Perhubungan Kota Medan adalah untuk meningkatkan sistem gerakan/aktivitas perhubungan yang handal dan berkemampuan tinggi yang berperan sebagai urat nadi kehidupan ekonomi, politik, sosial budaya serta mampu berperan sebagai penunjang, penggerak dan pendorong pembangunan Kota Medan.

Misi dari Dinas Perhubungan Kota Medan adalah:

- a. Peningkatan kualitas pengelolaan dan pelayanan sebagai pilar pembentuk citra dalam pengelolaan perhubungan di Kota Medan.
- b. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (pemerintah, masyarakat dan swasta) sebagai pilar pelaku utama pembentuk kesuksesan penyelenggaraan perhubungan di Kota Medan.
- c. Peningkatan kualitas sistem gerakan/aktifitas perhubungan sebagai pilar pembentuk daya tarik, daya kesan, daya saing, daya fikir dan daya layan yang handal yang menjadikan Kota Medan aman, tertib dan lancar.

### **3. Tugas Pokok dari Dinas Perhubungan Kota Medan**

Adapun tugas pokok Dinas Perhubungan Kota Medan adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Selain tugas di atas, Dinas Perhubungan Kota Medan juga memiliki beberapa fungsi, antara lain:

- a. Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang perhubungan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.
- b. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perhubungan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya

### **4. Fungsi dari Dinas Perhubungan Kota Medan**

Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan Kota Medan, yaitu :

- a. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang perhubungan.
- b. Mengumpulkan dan mengolah data, menyusun rencana dan program bidang perhubungan.
- c. Melaksanakan koordinasi, pengendalian dan pengawasan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dibidang perhubungan darat, laut dan udara serta pos dan telekomunikasi.
- d. Melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

## **5. Deskripsi Tugas Jabatan di Dinas Perhubungan Kota Medan**

### **a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas bertugas untuk merumuskan, menyusun, mengoordinasikan, melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi serta mengevaluasi hasil kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok Dinas Perhubungan Kota Medan yaitu dalam bidang perhubungan lalu lintas dan angkutan darat, perhubungan laut dan udara, perparkiran dan tehnik sarana dan prasarana angkutan darat untuk menunjang tercapainya usaha kesejahteraan masyarakat dan melaksanakan tugas pembangunan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **b. Sekretaris**

Sekretaris Kepala Dinas bertugas untuk merencanakan,menyusun, mendistribusikan, mengoordinasikan, menyelenggarakan dan melaporkan lingkup Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

### **c. Kepala Sub Bagian Umum**

Kepala Sub Bagian Umum bertugas merencanakan,membagitugas, membimbing, memberi petunjuk, menyiapkan, mengkonsep dan melaporkan lingkup Sub Bagian Umum Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.Selainitu juga bertugas melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.

### **d. Kepala Sub Bagian Keuangan**

Kepala Sub Bagian Keuangan bertugas merencanakan, membagi tugas, memberi petunjuk, menyiapkan, mengonsep, menilai, mengoreksi dan melaporkan



lingkup Sub Bagian Keuangan Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

e. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program

Kepala Sub Bagian Penyusunan Program bertugas merencanakan, membantugas, member petunjuk, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan, dan melaksanakan lingkup Sub Bagian Penyusunan Program Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

f. Kepala Bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat

Kepala Bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat bertugas merencanakan, menyusun, mendistribusikan, mengkoordinasikan, member petunjuk, mengendalikan, menyelenggarakan, membuat laporan dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai arahan dan petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat Dinas Perhubungan Kota Medan.

g. Kepala Seksi Teknik Perbengkelan Karoseri

Kepala Seksi Teknik Perbengkelan Karoseri bertugas merencanakan, membantugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan melaksanakan tugas kedinasan lainnya lingkup seksi pengembangan teknik perbengkelan dan karoseri sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

h. Kepala Seksi Pengembangan Teknik Pengujian Kendaraan Bermotor

Kepala Seksi Pengembangan Teknik Pengujian Kendaraan Bermotor bertugas merencanakan, membagi tugas, menyusun, menyiapkan, mengonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup teknik pengujian kendaraan bermotor. Selain itu juga bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh staf seksi Pengembangan Pengujian Dinas Perhubungan Kota Medan.

i. Kepala Seksi Pengembangan Teknik Terminal

Kepala Seksi Pengembangan Teknik Terminal bertugas merencanakan, membagi tugas, menyusun, menyiapkan, mengonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup pengembangan teknik terminal.

j. Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat

Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat bertugas merencanakan, mendistribusikan, mengoordinasikan, memberi petunjuk, menyusun, melaksanakan, mengendalikan, menyelenggarakan, membuat laporan dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai arahan dan petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat Dinas Perhubungan Kota Medan.

k. Kepala Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas

Kepala Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya lingkup Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu

Lintas Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

l. Kepala Seksi Angkutan Darat

Kepala Seksi Angkutan Darat bertugas untuk merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas kedinasan lain lingkup Seksi Angkutan Darat Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

m. Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban

Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas kedinasan lain lingkup Seksi Pengendalian dan Ketertiban Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai ketentuan perundang-undangan untuk optimalisasi kegiatan kedinasan.

n. Kepala Bidang Perhubungan Laut dan Udara

Kepala Bidang Perhubungan Laut dan Udara bertugas merencanakan, menyusun, mendistribusikan, mengoordinasikan, memberi petunjuk, melaksanakan, menyelenggarakan, mengendalikan, membuat laporan dan melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan arahan dan petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup bidang perhubungan laut dan udara.

o. Kepala Seksi Kepelabuhan dan Kebandarudaraan

Kepala Seksi Kepelabuhan dan Kebandarudaraan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian lingkup Kepelabuhan dan kebandarudaraan pada Dinas Perhubungan Kota Medan, yaitu merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Kepelabuhan dan Kebandarudaraan.

p. Kepala Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Laut

Kepala Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Laut bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku. Tujuan jabatan merencanakan program kerja di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan.

q. Kepala Seksi Penunjang Pelayaran

Kepala Seksi Penunjang Pelayaran bertugas melaksanakan sebagian tugas pada bidang perhubungan laut yakni merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup seksi penunjang keselamatan pelayaran.

r. Kepala Bidang Perparkiran

Kepala Bidang Perparkiran bertugas merencanakan, menyusun, mendistribusikan, mengoordinasikan, memberi petunjuk, melaksanakan menyelenggarakan, mengendalikan, membuat laporan dan melaksanakan tugas

kedinasan lain sesuai arahan dan petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas Bidang Perparkiran.

s. Kepala Seksi Parkir Khusus

Kepala Seksi Parkir Khusus bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan dan melaksanakan pelayanan dibidang perparkiran khusus sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup parkir khusus.

t. Kepala Seksi Parkir Harian (Wilayah I)

Kepala Seksi Parkir Harian (Wilayah I) bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan tugas pelayanan dibidang perparkiran Harian (Wilayah I) sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup parkir Harian (Wilayah I).

u. Kepala Seksi Parkir Harian (Wilayah II)

Kepala Seksi Parkir Harian (Wilayah II) bertugas merencanakan, membagi tugas, menyiapkan, mengkonsep, mengendalikan, melaporkan dan melaksanakan pelayanan dibidang perparkiran Harian (Wilayah II) sesuai petunjuk atasan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran tugas lingkup parkir Harian (Wilayah II).

v. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Tipe A

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Tipe A melaksanakan sebagian kegiatan Dinas di bidang pengelolaan Terminal Penumpang antara lain :

- 1) Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas/pekerjaan yang diberikan KepalaDinas baik melalui perintah lisan maupun secara tertulis dan melaporkannya kembali kepada Kepala Dinas,
- 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh asset Pemerintah Kota Medan yang ada di UPT Terminal serta perawatannya.

w. Kepala Unit Pelaksana (UPT) Pengujian Kendaraan Bermotor

Kepala Unit Pelaksana Teknis mempunyai tugas sebagai Pelaksana Harian Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengujian Medan, menyelenggarakan secara rutin speksi atau pun pengujian kendaraan terhadap kendaraan bermotor, melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, melaksanakan kegiatan Teknis Operasional dan Kegiatan Teknis Penunjang, dan melaksanakan sebagian kegiatan Dinas di bidang Penyelenggaraan Pengujian Kendaraan Bermotor.

## **6. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan**

Untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugasnya, kantor Dinas Perhubungan Kota Medan juga membuat struktur organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang efektif yakni terciptanya garis koordinasi yang baik serta adanya hubungan yang baik dan garis komando yang jelas antara pimpinan dengan bawahan. Dengan adanya struktur organisasi ini maka pembagian tugas dan fungsi masing-masing bagian menjadi lebih jelas sehingga memudahkan pengawasan pekerjaan karena memberikan penjelasan tentang batasan wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Dinas Perhubungan Kota Medan saat ini dijalankan oleh unsur Pejabat Struktural dan Staf ditambah Pegawai Honorer guna mendukung tugas pokok dan fungsi sesuai dengan yang telah diamanatkan oleh Peraturan Walikota Medan. Struktur organisasi yang digunakan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan adalah bentuk organisasi garis di mana bentuk tersebut menggunakan sistem koordinasi mengalir dari pimpinan ke bawahan secara langsung. Pihak bawahan bertanggung jawab kepada pimpinan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Adapun susunan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
- c. Kepala Sub Bagian Umum
- d. Kepala Sub Bagian keuangan
- e. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
- f. Kepala Bidang Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat
- g. Kepala Seksi Teknik Perbengkelan Karoseri
- h. Kepala Seksi Pengembangan Teknik Pengujian Kendaraan Bermotor
- i. Kepala Seksi Pengembangan Teknik Terminal
- j. Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat
- k. Kepala Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas
- l. Kepala Seksi Angkutan Darat
- m. Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban
- n. Kepala Bidang Perhubungan Laut dan Udara

- o. Kepala Seksi Kepelabuhan dan Kebandarudaraan
- p. Kepala Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Laut
- q. Kepala Seksi Penunjang Pelayaran
- r. Kepala Bidang Perparkiran
- s. Kepala Seksi Parkir Khusus
- t. Kepala Seksi Parkir Harian Tepi Jalan (Wilayah I)
- u. Kepala Seksi Parkir harian Tepi Jalan (Wilayah II)
- v. Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Terminal Tipe A
- w. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor

(sumber : repositoryusu.ac.id)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Penyajian Data**

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari hasil penelitian yang diperoleh dilapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Adapun masalah yang ingin dijawab dalam bab ini adalah bagaimana Efektivitas Pengawasan Atasan Langsung Dalam Rangka Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan secara mendalam, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis, yaitu; pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data serta gambar dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 4 orang informan penelitian yang terdiri atas 4 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Juli 2019 di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan, wawancara dilakukan guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang peneliti tentukan serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa pernyataan dari para informan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini sedangkan data sekunder didapatkan dari foto yang diambil pada lokasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu minggu.

## **B. Deskripsi Hasil Wawancara**

Wawancara adalah proses yang tanya jawab yang dilakukan seseorang kepada informan untuk diminta keterangan atau informasi yang dibutuhkan untuk tujuan tertentu. Kedudukan yang diwawancarai adalah sumber informasi, sedangkan pewawancara adalah penggali informasi. Dalam prakteknya ada beberapa jenis wawancara yang dapat dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara individual dimana wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan - pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan berstruktur.

Berikut ini adalah penyajian data-data yang diperoleh melalui metode wawancara dengan informan peneliti. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan di dalam penelitian. Sebelum melakukan wawancara terhadap narasumber, penulis mengamati keadaan dan situasi yang ada pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan dalam penelitian dan guna menjawab fenomena yang tengah diteliti. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

### **1. Adanya Tindakan Untuk Mengawasi dan Mengendalikan Bawahan**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 yang penulis lakukan dengan Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Medan, menyatakan bahwa pengawasan langsung dilakukan secara rutin kepada para pegawai saat para pegawai tersebut sedang melaksanakan tanggung jawabnya selain itu saya pun

rutin memberikan motivasi kerja agar para pegawai menjadi lebih semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Beliau menyatakan salah satu fungsi pengawasan yang dilakukan yaitu untuk mengetahui permasalahan yang muncul di lapangan dan setelah tahu masalah yang ada sehingga dapat dicari upaya yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan yakni dengan melakukan evaluasi kinerja secara berkala, meningkatkan kualitas pegawai, meningkatkan disiplin para pegawai dengan mengawasi setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai. Kemudian beliau menyatakan bahwa pengawasan merupakan hal penting ya dalam upaya penciptaan kinerja dan efektifitas kinerja. Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan lalu lintas dan dalam pelaksanaannya berhubungan pula dengan dinas-dinas terkait. Pengawasan disini dimaksudkan untuk mengontrol kinerja pegawai di lapangan agar tetap sesuai dengan tugas dan fungsinya, pengawasan ini pula dilakukan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang dapat mengganggu pengelolaan lalu lintas. Pimpinan turun ke lapangan melihat langsung seperti apa kinerja dari para pegawai di lapangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Edison Brase Hamonangan Sagala, S.SIT, MT selaku Kepala Bidang PP&K (Pengembangan, Pengendalian & Keselamatan) Dinas Perhubungan Kota Medan, menyatakan bahwa sebagai atasan selalu berupaya untuk memberikan saran serta motivasi kepada bawahan saya untuk mampu memberikan hasil kerja yang maksimal selain itu saya selalu mengawasi kinerja

dari para pegawai agar tidak ada pegawai yang melakukan kesalahan atau menyalahgunakan tugas dan fungsinya. Peneliti melakukan wawancara kepada beliau memberikan SKP (sasaran kinerja pegawai) kepada para pegawai agar dapat dipenuhi kemudian selaku atasan, ia sering melaksanakan rapat kecil dengan bawahann untuk mengevaluasi hal-hal apa saja yang menjadi kekurangan dalam kinerja yang ditunjukkan pegawai dalam hal ini saat menjalankan tugas dan fungsinya. Selanjutnya beliau menyatakan bahwa ia selaku pimpinan yang bertanggung jawab langsung tentang baik tidaknya lalu lintas di Kota Medan tentu memiliki keinginan untuk menciptakan pengelolaan lalu lintas yang baik dan teratur. Untuk mencapai hal tersebut tentu saya tidak dapat bergantung dengan bawahan saja tetapi saya juga wajib turun langsung mengamati dan mengontrol jalannya lalu lintas di Kota Medan. Dengan kata lain saya mengawasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas di lapangan. Pengawasan ini saya lakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh pegawai karena yang namanya pegawai kan manusia sehingga terkadang karena keterbatasan yang dimiliki sulit untuk mengelola lalu lintas yang memiliki permasalahan yang kompleks.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Rudi Saut Sitorus, SE selaku Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Medan menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan tentu memiliki fungsi yang positif bagi upaya penciptaan kinerja yang baik dari pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara rutin akan mengurangi dan mencegah terjadinya

kesalahan dari pegawai. Saya merasa senang dengan adanya pengawasan karena saya menilai dengan adanya pengawasan maka kinerja seorang pegawai dapat dinilai langsung oleh atasan baik atau buruk kinerja yang

Berdasarkan jawaban dari para narasumber maka dapat disimpulkan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan adalah dalam mengawasi kinerja bawahan diperoleh hasil bahwa tercapai tidaknya target kerja yang telah ditentukan tidak terlepas dari keinginan dari para pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya namun faktor pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pun memegang peranan yang sangat penting dalam baik tidaknya kinerja dari para pegawai. Atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan melaksanakan tindakan-tindakan guna mengawasi kinerja dari para bawahan seperti atasan rutin mengadakan rapat rutin guna mengevaluasi kinerja dari para bawahan secara berkala kemudian atasan sering meninjau ke lapangan guna melihat secara langsung kinerja para bawahannya.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh narasumber di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa dalam penciptaan kinerja yang maksimal dari para bawahan diperlukan peran dan upaya yang dilakukan oleh atasan dalam meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bawahan. Penting seorang atasan melakukan pengawasan secara berkala guna mengetahui masalah dan kesalahan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan. Upaya seperti turun langsung ke lapangan untuk melihat dan menilai langsung seperti apa kinerja para bawahan di

lapangan selajutnya atasan perlu memberikan arahan kepada para bawahan sebelum mereka mengerjakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan jawaban yang diberikan narasumber di lapangan dapat disimpulkan bahwa dalam upaya menciptakan kinerja yang maksimal daripada pegawai dibutuhkan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja tersebut. Upaya peningkatan kinerja harus dibarengi dengan pengawasan dan pengendalian kinerja yang dilakukan oleh para pegawai. Salah satu faktor yang dipandang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik adalah pelaksanaan pengawasan kepada pegawai, pengawasan berfungsi untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari suatu instansi pemerintahan. Pengawasan harus dilaksanakan dengan rutin, karena pelaksanaan pengawasan yang rutin dilaksanakan memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengendalian kinerja bawahan itu sendiri. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan salah satu implementasi dari manajemen sumber daya manusia yang dipandang merupakan elemen penting dari berhasil tidaknya manajemen sumber daya manusia tersebut di suatu organisasi.

Pengawasan merupakan elemen penting dalam upaya penciptaan kinerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Pengawasan dilaksanakan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan, tindakan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan untuk mengawasi dan mengendalikan bawahannya berupa pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh atasan dengan turun langsung ke lapangan untuk

melihat kinerja para pegawai kemudian atasan berupaya menegakkan disiplin kerja dan memotivasi para pegawainya untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi Dinas Perhubungan Kota Medan. Tindakan seperti dengan turun langsung mengamati kinerja pegawai, melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala dan pelaksanaan apel pagi guna meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai.

## **2. Adanya Pembinaan Personil Yang Dilakukan Atasan**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa sebagai atasan ia rutin melakukan pembinaan kepada bawahan saya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edison Brase Hamonangan Sagala, S.SIT, MT selaku Kepala Bidang PP&K (Pengembangan, Pengendalian & Keselamatan) Dinas Perhubungan Kota Medan pun memberi jawaban senada dengan hasil wawancara diatas dan beliau menyatakan bahwa ia sering memberikan pembinaan kepada para bawahan karena itu merupakan salah satu kewajiban dan tugas saya sebagai atasan. wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Edison Brase Hamonangan Sagala, S.SIT, MT selaku Kepala Bidang PP&K (Pengembangan, Pengendalian & Keselamatan) Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa beliau biasa melakukan pembinaan kepada para bawahan dengan melaksanakan apel pagi guna meningkatkan disiplin kerja para pegawai, kemudian saya juga sering melakukan diskusi atau turun langsung mengawasi setiap kegiatan kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Pembinaan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai itu sendiri. Beliau

menyatakan bahwa sebagai atasan, beliau berkewajiban memastikan para pegawai saya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal dan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dengan serius yakni berkaitan dengan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Disiplin kerja yang baik dari para pegawai diharapkan mampu mendorong kinerja para pegawai, pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik tentu akan lebih mudah untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi Dinas Perhubungan.

Berdasarkan jawaban para narasumber di lapangan diperoleh kesimpulan bahwa pembinaan personil merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kota Medan, pembinaan personil merupakan suatu keniscayaan bagi suatu organisasi karena kinerja para pegawai dapat disebabkan oleh berhasil tidaknya pembinaan yang dilakukan. Pembinaan personil sangat penting terutama bagi seorang pegawai untuk dapat menguasai dengan baik tugas pokok dan fungsi yang melekat padanya sehingga mampu menciptakan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 wawancara dengan Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Medan dan ia menyatakan bahwa pembinaan yang sering dilakukan yakni pelaksanaan kegiatan apel pagi yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai itu sendiri lalu saya pun sering mengawasi pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Saya selaku atasan sering meninjau ke lapangan langsung guna melihat kinerja dari pegawai langsung di lapangan. Wawancara yang dilakukan dengan



Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan UmumDinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa fokus beliau dalam melaksanakan pembinaan itu terkait tingkat kedisiplinan dari para pegawai karena menurut beliau jika seorang pegawai memiliki disiplin yang baik maka itu dapat menunjang terciptanya kinerja yang maksimal dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan jawaban para informan di lapangan dapat disimpulkan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh atasan dilakukan secara persuasif kepada para bawahan agar mereka mengerti dengan baik setiap arahan yang diberikan kemudian atasan melaksanakan apel rutin guna meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Cara pembinaan yang dilakukan oleh atasan diharapkan memberi dampak positif bagi para bawahannya dan pelaksanaan pembinaan ini diharapkan dapat memberi dampak positif jika dilakukan secara tepat dan efektif.

Berdasarkan jawaban para informan di lapangan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pembinaan yang dilakukan atasan tentu terlebih dahulu menentukan apa yang menjadi fokus dalam pelaksanaan pembinaan tersebut. Penentuan fokus dalam pelaksanaan pembinaan ini dilakukan guna membuat atasan menjadi dapat berkonsentrasi dengan tujuan yang telah ditetapkan serta pemberian pengarahan yang diberikan oleh atasan lebih fokus dan pegawai pun lebih mudah memahami maksud dan tujuan dari pembinaan yang dilakukan oleh atasan tersebut.

Atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan melakukan pembinaan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pelaksanaan tugas pokok dan

fungsi dari masing-masing pegawai. Pembinaan yang umumnya seperti pemberian pengarahan kepada para pegawai dengan melakukan rapat rutin dengan para pegawai disitu atasan dapat memberi pengarahan dan evaluasi atas kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Pembinaan yang dilakukan perlu ditentukan apa yang menjadi fokus pembinaan yang ingin dilakukan, atasan memandang bahwa pembinaan disiplin merupakan fokus dalam setiap pembinaan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan.

### **3. Adanya Dampak Yang Ditimbulkan**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Rudi Saut Sitorus, SE selaku Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa beliau merasakan dampak dari pembinaan yang dilakukan oleh atasan, dalam upaya penciptaan kinerja yang maksimal dari para pegawai diperlukan adanya pembinaan serta pengawasan dari pimpinan kepada bawahan. Pembinaan dan pengawasan yang dilakukan berguna untuk memastikan bahwa para pegawai bekerja secara maksimal dan tidak menyalahgunakan wewenangnya terutama dalam melaksanakan tugas serta bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang melekat. Beliau merasa menjadi lebih disiplin karena atasan memberi arahan supaya para pegawai hadir tepat waktu guna mengikuti kegiatan apel pagi kemudian saya merasa lebih diperhatikan oleh atasan sehingga saya menjadi lebih semangat dalam bekerja. Ia juga sering menerima motivasi yang diberikan oleh atasan agar sebagai pegawai kita mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi Dinas Perhubungan sebagai tempat kita bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Ami Kholis Hasibuan, S.Si.T, MT selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Perhubungan Kota Medan beliau menyatakan bahwa pembinaan dan pengawasan merupakan hal yang harus dilakukan oleh atasan karena hal ini berhubungan dengan baik tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh bawahannya. Pembinaan dan pengawasan dipandang sebagai salah satu cara mencegah dan meminimalisir terciptanya kesalahan yang mungkin dilakukan oleh bawahan. Selain itu pembinaan dan pengawasan memiliki manfaat untuk memastikan bahwa kinerja yang ditunjukkan para pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Dinas Perhubungan dan sesuai dengan harapan pimpinan itu sendiri. Beliau menyatakan bahwa ia merasa lebih diperhatikan oleh atasan dengan seringnya atasan mengawasi saat sedang bekerja, pengawasan yang dilakukan tersebut membuatnya menjadi lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan kemudian sekarang saya menjadi lebih disiplin dengan hadir di kantor tepat waktu dan tidak terlambat. Efek positif tersebut beliau rasakan dapat membantu dalam menciptakan kinerja yang baik sesuai dengan yang telah ditentukan.

Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan dilakukan untuk memberikan dampak positif bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari para pegawai, pengawasan dilakukan sebagai upaya mencegah terjadinya kesalahan dan penyimpangan yang dapat terjadi pada para pegawai. Dampak yang sangat dirasakan oleh para bawahan yaitu meningkatnya disiplin

kerja dari para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan kemudian para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menjadi lebih berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.

Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa dampak yang dirasakan oleh para bawahan yakni dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat para bawahan merasa diperhatikan oleh atasan hal tersebut merupakan dampak yang dirasakan oleh para bawahan. Dengan melakukan pengawasan, seorang atasan dapat memberi penilaian terhadap kinerja para pegawai, penilaian tersebut dapat mendorong semangat kerja dari para bawahan karena bawahan merasa hasil kerja yang mereka tunjukkan diapresiasi dan dihargai oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan.

Dalam setiap pengawasan dan pembinaan yang dilakukan tentu diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi bawahan sebagai objek dari pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan memberikan dampak positif bagi bawahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, pengawasan dilakukan oleh atasan dipandang sebagai upaya mencegah terjadinya kesalahan dan penyimpangan yang dapat terjadi pada para pegawai. Dampak yang sangat dirasakan oleh para bawahan yakni meningkatnya disiplin kerja dari para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan kemudian para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menjadi lebih berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

#### **4. Adanya Sasaran Yang Ingin Dicapai Melalui Proses Pengawasan**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Medan beliau menyatakan bahwa sasaran yang ingin dicapai dengan pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan yaitu terciptanya kinerja yang maksimal dari para pegawai, hal ini merupakan sasaran yang selalu ditingkatkan dari tahun ke tahun karena Dinas Perhubungan merupakan instansi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kemudian beliau menyatakan bahwa beliau menilai bahwa sasaran yang ingin dicapai dengan pelaksanaan pengawasan telah tercapai terbukti dengan kinerja Dinas Perhubungan secara umum terutama dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengelola lalu lintas tergolong cukup baik, hal ini dapat kita lihat dari makin tanggapnya para pegawai dalam mengawasi lalu lintas di jalan-jalan yang ada di Kota Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan pembinaan yang dilakukan memberikan dampak yang cukup baik dan ke depannya diharapkan hal tersebut dapat lebih baik lagi. Peneliti melanjutkan wawancara dengan Ibu Imelda Herlina, SH, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa hambatan yang muncul sih saya rasa berkaitan dengan pegawai dan tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang ada saja pegawai yang tidak disiplin dan jarang hadir tepat waktu kemudian saya sebagai atasan pun kesulitan untuk mengawasi seluruh bawahan saya karena keterbatasan waktu dan banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya terutama saat bawahan sedang di lapangan dan saya

di kantor tentu sulit untuk mengawasi pegawai jika tidak dilakukan secara langsung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Rudi Saut Sitorus, SE selaku Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa sebagai Pegawai Negeri Sipil setiap pegawai wajib memberikan kinerja terbaik terutama dalam memastikan bahwa masyarakat dapat memperoleh pelayanan dibidang perhubungan dan lalu lintas dengan baik. Bapak Rudi Saut Sitorus, SE selaku Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa beliau menilai bahwa atasan tentu akan kesulitan mengawasi setiap pegawai yang jumlahnya cukup banyak apalagi jika pegawai sedang melaksanakan tugas lapangan dengan banyaknya tugas seorang pimpinan tentu akan kesulitan untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian bawahannya sekaligus menyelesaikan tugas tugas yang lainnya dan selanjutnya beliau menyatakan bahwa sanksi yang diberikan sih biasanya berupa teguran dan peringatan tapi sebelum diberikan sanksi, kinerja para pegawai di evaluasi terlebih dahulu baru ditentukan langkah apa yang akan diambil untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di lapangan diperoleh kesimpulan bahwa setiap pengawasan yang dilakukan tentu memiliki sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai dalam setiap kegiatan termasuk dalam kegiatan pengawasan. Sebagai salah satu kegiatan

manajemen sumber daya manusia, pengawasan memiliki sasaran untuk meminimalisir kesalahan yang dapat muncul dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan menitikberatkan pada sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengawasan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Ami Kholis Hasibuan, S.Si.T, MT selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Dinas Perhubungan Kota Medan beliau menyatakan bahwa beliau merasa sudah tercapai walaupun tetap harus dilakukan perbaikan dan evaluasi terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dari masing-masing pegawai baik itu dari mulai kepegawaian, pengelolaan lalu lintas sampai dengan pemungutan retribusi perparkiran di Kota Medan. Pengelolaan lalu lintas dan retribusi parkir di Kota Medan merupakan hal yang perlu diperhatikan ke depannya agar semakin baik dan meningkat dari tahun ke tahun. Beliau menyatakan bahwa selama ini sanksi yang diberikan jika pegawai tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan berupa teguran dan peringatan dengan surat tertulis saja.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan diperoleh kesimpulan bahwa sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan pengawasan telah dapat dicapai oleh Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya disiplin kerja dari para pegawai kemudian meningkatnya kinerja dari para pegawai terutama saat melaksanakan tugas di lapangan. Pencapaian ini ke depannya perlu ditingkatkan agar kinerja dari para pegawai di Dinas Perhubungan

Kota Medan semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 09 Juli 2019 dengan Bapak Edison Brase Hamonangan Sagala, S.SIT, MT selaku Kepala Bidang PP&K (Pengembangan, Pengendalian & Keselamatan) Dinas Perhubungan Kota Medan dan beliau menyatakan bahwa jika kita bicara tentang upaya peningkatan efektifitas pengawasan tentu saja ada saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya baik dalam pengelolaan lalu lintas, pemungutan retribusi parkir sampai hal yang terkait dengan kepegawaian, faktor penghambat yang sering muncul yakni area kerja yang harus di cover oleh pihak Dinas Perhubungan yang terlalu luas dan dengan luas area yang sedemikian besar tentu pengawasan yang dilakukan menjadi lebih berat, Kota Medan merupakan kota terbesar di Sumatera Utara tentu memberikan beban kerja yang cukup besar sehingga dengan terbatasnya jumlah sumber daya manusia tentu menghambat proses pengawasan karena cakupan yang harus diawasi di Kota Medan. Selain itu tingkat kejujuran dan disiplin sumber daya manusia juga salah satu faktor penghambat dalam terciptanya efektifitas kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan jawaban para informan di lapangan dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan tentu menghadapi masalah yang dipandang dapat menghambat terciptanya pengawasan yang maksimal. Masalah-masalah ini perlu diperhatikan dan dicari solusi guna menyelesaikan masalah tersebut. Masalah yang muncul dalam pelaksanaan pengawasan yaitu terbatasnya kemampuan dari



atasan untuk mengawasi seluruh bawahannya dengan luas wilayah yang diawasi juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan. Solusi yang tepat guna menyelesaikan masalah tersebut perlu dilakukan agar tidak mengganggu kinerja para pegawai itu sendiri.

Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa setelah atasan melaksanakan pengawasan dan pembinaan pada bawahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan diharapkan para bawahan mampu mengimplementasikan pembinaan yang diterimanya dalam perwujudan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, saat bawahan melakukan kesalahan setelah menerima pembinaan dirasa atasan perlu memberikan teguran atau sanksi guna mengingatkan para pegawai. Pemberian sanksi dan teguran atas setiap kesalahan yang dilakukan oleh bawahan diberikan sebagai pengingat dan agar para pegawai menjadi lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan pada Dinas Perhubungan Kota Medan tentu memiliki sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaannya. Pengawasan dan pembinaan yang dilakukan kepada para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya disiplin dan kinerja dari para pegawai walaupun demikian dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan bawahan masih menghadapi hambatan dan kendala yang dapat mengganggu pelaksanaannya. Hambatan dan kendala tersebut umumnya dialami oleh atasan

sebagai pihak yang melaksanakan pengawasan dan pembinaan para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Atasan dengan segala tugas dan tanggung jawab yang melekat padanya dituntut pula untuk mampu mengawasi dan membina para pegawainya hal ini lah yang sedikit banyak menghambat pelaksanaan pengawasan dan pembinaan atasan karena atasan memiliki keterbatasan dalam mengcover seluruh tanggung jawab kerjanya.

### **C. Pembahasan**

Pada bagian ini, dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan melakukan wawancara kepada informan penelitian dan juga melakukan pengamatan-pengamatan atau observasi terhadap fenomena yang ada terkait dengan masalah serta keadaan di lokasi penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang Efektivitas Pengawasan Atasan Langsung Dalam Rangka Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Dinas Perhubungan Kota Medan. Untuk menjawab permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.

#### **1. Adanya Tindakan Untuk Mengawasi dan Mengendalikan Bawahan**

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang ingin dicapai. melalui

pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Fathoni dkk (2006:30) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan bertujuan untuk menemukan adanya kelemahan dan kesalahan yang terjadi dan mencegah agar kesalahan tersebut tidak terjadi lagi. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang dilakukan secara obyektif dan dilakukan secara adil dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan bukanlah untuk sekedar mencari kesalahan pegawai tetapi pengawasan yang dilakukan untuk mengarahkan, mendidik serta memberikan motivasi kepada para pegawai. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan untuk menilai baik buruknya pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Pengawasan dan upaya mengendalikan bawahan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan yakni atasan ikut turun langsung ke lapangan untuk

mengamati dan melihat kinerja dari para bawahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam mengatur lalu lintas terutama di kawasan yang padat kendaraan kemudian atasan juga meminta para bawahan untuk melaporkan kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan kemudian atasan juga melakukan evaluasi secara rutin terhadap laporan kinerja yang diberikan bawahan kepadanya.

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pembinaan personil diperlukan pula adanya fasilitas yang dapat menunjang kerja dari para pegawai, fasilitas-fasilitas tersebut dapat dipergunakan untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, misalnya dengan tersedianya kendaraan dinas yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas lapangan mengawasi lalu lintas di Kota Medan. Tersedianya fasilitas dapat membantu mobilisasi dan kinerja dari para pegawai namun pada kenyataannya fasilitas yang tersedia belum memadai dengan terbatasnya fasilitas guna menunjang hasil kerja tentu membuat beban dan tanggung jawab pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan menjadi lebih sulit untuk diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dapat diketahui bahwa bahwa pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan dalam hal ini dijalankan langsung belum efektif dilakukan oleh atasan. Hal ini diindikasikan dari ditemukan permasalahan dalam pengawasan pegawai. Untuk itu perlu dicari jalan keluar dari permasalahan yang muncul terutama yang berhubungan dengan pengawasan dan pengelolaan lalu lintas. Dinas Perhubungan Kota Medan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada atasan untuk melakukan

pengawasan dan pembinaan kepada para pegawainya guna memperoleh gambaran dan masalah yang dihadapi oleh para pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya.

Dalam pelaksanaan pengawasan masih ditemukan kendala-kendala yang dapat mengganggu upaya meningkatkan efektifitas pengawasan pengelolaan lalu lintas, oleh karena itu seorang pimpinan harus bisa bersikap tegas terhadap para pegawai serta bersikap professional dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan tidak boleh membedakan antara pegawai yang diawasinya semua harus diperlakukan dengan adil. Selanjutnya atasan/pimpinan lebih banyak meluangkan waktu untuk mengawasi pegawainya terutama pada saat sedang melaksanakan pekerjaan di lapangan. Pimpinan pun harus memberikan waktu bagi para pegawai merasa diperhatikan oleh atasan dan hal ini tentu akan memberi efek positif bagi pimpinan maupun Dinas Perhubungan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, penulis menilai bahwa atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan telah melakukan pengawasan dan pembinaan kepada bawahannya yakni dengan hadir di lapangan untuk melihat kinerja sekaligus mengawasi kerja para bawahannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Atasan pun melakukan rapat rutin agar para bawahan memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat dipandang sebagai perbaikan guna mewujudkan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan ditemukan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Medan masih ada ditemukan kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai seperti adanya pegawai yang datang terlambat atau

pulang sebelum jam kerja berakhir. Permasalahan tersebut menjelaskan bahwa masih ditemukan pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsi yang melekat padanyaserta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Masalah lain yang muncul yaitu kurangnya inisiatif dari para pegawai, para pegawai cenderung menunggu perintah dari atasan baru menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan dituntut untuk dapat menciptakan pengawasan yang maksimal. Pengawasan dan pembinaan di Dinas Perhubungan Kota Medan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannyadilakukan secara rutin dan maksimal, pengawasan yang rutin dan maksimaltersebut diharapkan mengurangi tingkat kesalahan dan meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai sehingga efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawabnya dapat tercapai semaksimal mungkin.

## **2. Adanya Pembinaan Personil Yang Dilakukan Atasan**

Tery (2006) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, artinya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, dengan menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pimpinandi Dinas Perhubungan Kota Medan memberikan masukan dan pembinaan yang bertujuan untuk membekali para petugas pengatur lalu lintas agar mampu mengatasi masalah yang muncul di lapangan. Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan melaksanakan pembinaan kepada para bawahan merupakan perintah dan tanggung jawab yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan kepadanya. Pembinaan yang dilakukan oleh

pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan yaknimelakukan pembinaan kepada para petugas lapangan sebanyak dua kali yaitu pada saat apel pagi dan apel sore. Kemudian pimpinan melaksanakan rapat dan pemberiaan materi mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai. Pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan sering menugaskan para bawahannya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh instansi-instansi lain yang terkait dengan Dinas Perhubungan Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan ini efektif memberikan manfaat positif bagi para petugas dalam menjalankan tugasnya mengelola sistem lalu lintas di Kota Medan. Pembinaan merupakan cara yang dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai yang di miliki oleh Dinas Perhubungan merupakan petugas yang siap melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik karena memiliki kompetensi dalam bekerja yang cukup baik. Adanya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan sudah dilakukan akan tetapi masih ditemukan kendala-kendala dalam melaksanakan pengawasan dan pembinaan personil.

Dinas Perhubungan Kota Medan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan pengawasan dan pembinaan kepada bawahannyaguna melaksanakan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai dengan harapan jika pengawasan dan pembinaan pegawai berjalan dengan baik tentu akan memberi dampak positif dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kinerja pegawai itu sendiri. Pembinaan kepada para pegawai menjadi tanggung jawab kepada para

pimpinan untuk dapat membina para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan Dengan baik.

Setelah melaksanakan pembinaan dan pengawasan, seorang pimpinan melakukan koreksi jika ditemukan kesalahan atau masalah dan evaluasi dari pembinaan yang dilakukan kepada para pegawai. Manfaat koreksi dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari pembinaan yang dilakukannya salah satunya kendala dan hambatan. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan, atasan menghadapi kendala pada saat melakukan pengawasan yaitu terbatasnya kemampuan dan kondisi atasan dalam mengawasi karena luasnya jangkauan wilayah Kota Medan sehingga atasan sulit untuk setiap hari melakukan kontrol kepada pegawai yang ada di lapangan dan besarnya tanggung jawab kerja seorang atasan membuat ia kesulitan untuk membagi fokus dan pikirannya. Dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan personil tentu dibutuhkan waktu guna memperoleh hasil seperti yang diinginkan. Beban kerja serta tanggung jawab yang tidak sedikit dari seorang atasan harus diakui menghambat pelaksanaan pengawasan dan pembinaan personil.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, penulis menilai bahwa atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan melakukan pembinaan kepada bawahannya yakni dengan melakukan apel rutin pagi dan sore hari yang digunakan untuk memberikan arahan dan masukan kepada bawahan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik kemudian atasan pun sering mengevaluasi kinerja para bawahan secara berkala agar dapat dilihat kinerja dari masing-masing bawahan di Dinas Perhubungan Kota Medan.



### **3. Adanya Dampak yang Ditimbulkan**

Menurut Noor (2013:283), mengatakan mengenai pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan tanggung jawab kerja dengan adanya pengawasan baik maka kinerja yang diharapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Pengawasan yang berjalan dengan baik diharapkan akan memberikan dampak positif bagi pegawai dan pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan. Pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan mampu memberi dampak positif pada bawahannya yakni salah satunya kebijakan yang dilakukan oleh atasan dengan melaksanakan apel rutin pagi dan sore hari memberi dampak pada peningkatan disiplin para bawahan. Bawahan menjadi lebih disiplin dengan datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi dan sore yang diperintahkan oleh atasan. Selanjutnya pelaksanaan evaluasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan secara rutin memberi dampak pada terciptanya kinerja yang baik akibat dari kontrol yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja dari para bawahannya.

Sebagai sebuah organisasi, Dinas Perhubungan Kota Medan mesti memahami apa-apa saja yang menjadi elemen penting dalam penciptaan kinerja maksimal dari para pegawai. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal apabila tidak

mempunyai kemampuan dan kompetensi yang baik dan tidak diawasi kinerja dari masing-masing pegawai. Kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena bagaimana suatu instansi ingin memperoleh kinerja yang maksimal dari para pegawai jika instansi tersebut tidak melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Kinerja bisa menjadi alat yang digunakan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan untuk mengukur kemampuan para pegawainya. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yakni dengan melakukan pengawasan. Pengawasan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menetapkan standar kerja pada para pegawai dan untuk membandingkan kinerja dengan standar yang telah ditentukan, untuk melihat dan menilai apakah terjadi suatu penyimpangan serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dalam organisasi berjalan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui hasil mengenai upaya yang dilakukan oleh atasan dalam pengawasan dan pembinaan bawahan guna meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh hasil bahwa atasan selalu berupaya untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan dan pembinaan kepada para bawahan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan kepada para pegawai, kemudian pimpinan melakukan peninjauan langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung setiap kegiatan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan bawahan di lapangan, kemudian atasan pun rutin melaksanakan rapat-rapat kecil

untuk menjelaskan sasaran dan tugas jangka pendek yang harus di capai oleh bawahannya lalu sore atau besok dilakukan evaluasi terkait hasil capaian kerja yang dilakukan di hari sebelumnya dan atasan rutin bertanya tentang masalah yang dihadapi oleh para bawahan dan memberikan motivasi kepada para bawahan untuk bekerja lebih giat agar target dan sasaran yang ingin di capai dapat terpenuhi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pun akan membantu pimpinan dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan akan memberikan manfaat terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari tiap-tiap pegawai. Kinerja para pegawai diharapkan menjadi lebih baik jika pengawasan yang dilakukan oleh atasan berjalan dengan baik. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari para pegawai. Pengawasan dilakukan untuk menemukan dan mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari hasil yang telah dicapai oleh para pegawai dan dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari para pegawai perlu dilakukan pengawasan. Sebab apabila terjadi penyimpangan akan lebih cepat untuk mencari jalan keluar dari masalah tersebut. Pengawasan yang dilakukan diharapkan berdampak pada terciptanya kinerja yang baik dari para pegawai.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan mampu memberi dampak positif pada pegawai. Berdasarkan hasil

observasi dan penelitian di lapangan, penulis menilai bahwa pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan mampu memberi dampak positif pada bawahannya yakni salah satunya kebijakan yang dilakukan oleh atasan dengan melaksanakan apel rutin pagi dan sore hari memberi dampak pada peningkatan disiplin para bawahan. Bawahan menjadi lebih disiplin dengan datang tepat waktu dan mengikuti apel pagi dan sore yang diperintahkan oleh atasan. Selanjutnya para bawahan merasa dengan pembinaan dan pengawasan yang dilakukan membuat para bawahan tersebut merasa diperhatikan oleh atasannya sehingga meningkatkan semangat kerja pada bawahan.

#### **4. Adanya Sasaran Yang Ingin Dicapai Melalui Proses Pengawasan**

Siagian (2011:64) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam setiap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Perhubungan tentu ada sasaran yang ingin di capai oleh pimpinan dari pengawasan yang dilakukannya yaitu pengawasan dilakukan untuk meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dari para pegawai dan pencapaian tujuan serta tanggung jawabnya, kemudian pengawasan dilakukan untuk mengurangi peluang penyalahgunaan wewenang dari para

pegawai serta guna mempercepat penyelesaian dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran lain dari pelaksanaan pengawasan yakni dilakukan untuk mengetahui kesalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tanggung jawab dari tiap-tiap pegawai, penting bagi Dinas Perhubungan Kota Medan untuk mengetahui kendala dan masalah yang muncul guna mempermudah dalam pelaksanaan evaluasi terhadap kesalahan atau penyimpangan yang muncul. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang umumnya dilaksanakan oleh pimpinan pada suatu organisasi.

Pengawasan merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para pegawai karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian

dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan dan pengontrolan dari pihak lebih atas kepada pihak dibawahnya.

Pengawasan wajib dilakukan karena para bawahan tentu mempunyai kelebihan dan kekurangan, oleh karena itu pengawasan dilakukan dengan maksud untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan, upaya deteksi dini dari setiap kesalahan dan penyimpangan agar atasan dapat menentukan langkah dan tindakan- tindakan yang tepat dan cepat guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Perhubungan direncanakan dengan matang agar sasaran yang ingin dicapai oleh pimpinan dapat terpenuhi, kemudian pimpinan pun melaksanakan pengawasan dan pembinaan secara rutin.

Pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan secara rutin dan baik ini diharapkan pula dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari dalam diri pegawai yang secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif bagi upaya meningkatkan kinerja dari para pegawai itu sendiri. Dalam hal ini Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam perhubungan dan pengelolaan lalu lintas di Kota Medan, baik buruknya sistem perhubungan dan sistem pengelolaan lalu lintas tidak bisa dilepaskan dari peran pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan sebagai orang yang mempunyai wewenang untuk membina dan mengatur para bawahannya agar bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Setiap usaha atau tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pegawai dan dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan dan sasaran dari pengawasan itu sendiri, yaitu untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian di lapangan, penulis menilai bahwa dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan seorang atasan menentukan terlebih dahulu sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang akan dilakukan kepada bawahannya. Dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan, peningkatan disiplin dan kinerja merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengawasan tugas pokok fungsi dan pembinaan bawahan.

Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai sebuah instansi pemerintah yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik mungkin harus mengetahui apa-apa saja yang menjadi faktor penting dalam penciptaan kinerja maksimal dari para pegawai. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan tidak akan mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal apabila tidak didukung oleh kemampuan dan kompetensi yang baik dari para pegawai dan dilakukan pengawasan terhadap kinerja dari masing-masing pegawai. Kualitas dan kompetensi dari sumber daya manusia dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena bagaimana suatu instansi ingin memperoleh kinerja

yang maksimal dari para pegawai jika instansi tersebut tidak melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan dalam hal ini pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yakni dengan melakukan pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para pegawai karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pengawasan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menetapkan standar kerja pada para pegawai dan untuk membandingkan kinerja dengan standar yang telah ditentukan, untuk melihat dan menilai apakah terjadi suatu penyimpangan serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dalam organisasi berjalan efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan untuk menilai baik buruknya penciptaan kinerja dari para pegawai dan mengevaluasi kinerja dari masing-masing pegawai. Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan berguna untuk melihat apakah ada kelemahan dan kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dan mencegah agar kesalahan tersebut tidak terjadi lagi di kemudian hari. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang dilakukan secara obyektif dan



dilakukan secara adil dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan bukanlah untuk sekedar mencari kesalahan pegawai tetapi pengawasan yang dilakukan untuk mengarahkan, mendidik serta memberikan motivasi kepada para pegawai hal tersebut dilakukan agar pengawasan yang dilakukan oleh atasan memberikan dampak positif bagi Dinas Perhubungan.

Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Pelaksanaan pengawasan wajib dilakukan karena para bawahan tentu mempunyai kelebihan dan kekurangan, oleh karena itu pengawasan dilakukan dengan maksud untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan, upaya deteksi dini dari setiap kesalahan dan penyimpangan agar atasan dapat menentukan langkah dan tindakan- tindakan yang tepat dan cepat guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Pengawasan atasan yang selama ini dilakukan di Dinas Perhubungan berjalan dengan cukup baik dan efektif karena dianggap mampu memberikan dampak positif bagi para pegawai terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dari para pegawai.

Pengawasan ini dilakukan secara rutin dan berkesinambungan guna menciptakan dampak positif yang berkelanjutan pula sehingga baik bagi kinerja para pegawai secara umum. Pengawasan tersebut dilakukan oleh atasan dengan seizin dan tugas dari Dinas Perhubungan Kota Medan dan dalam pelaksanaannya pengawasan ini menghadapi kendala dan hambatan yang umumnya dihadapi dalam upaya penciptaan kinerja yang maksimal sehingga pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi menjadi lebih baik. Kendala dan hambatan yang dihadapi berkaitan dengan besarnya tanggung jawab seorang atasan sehingga terkadang seorang atasan kesulitan untuk membagi fokus pikiran dan tenaganya namun hal tersebut diantisipasi dengan membagi waktu kerja yang dilakukan oleh atasan dan memberikan tanggung jawab kepada masing-masing pegawai untuk melaporkan setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Pelaksanaan pengawasan atasan langsung secara umum berjalan dengan cukup baik dan efektif dalam memperbaiki kinerja dari para pegawai yakni pimpinan memberikan pembinaan dan pengawasan kepada para pegawai walaupun masih ditemukan masalah yang menghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Perhubungan Kota Medan. Oleh karena itu seorang atasan perlu mengevaluasi pelaksanaan pengawasan yang telah dilakukannya apakah telah berlangsung efektif atau belum dan evaluasi ini dilakukan demi perbaikan pelaksanaan pengawasan ke depannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan di Dinas Perhubungan berjalan dengan cukup baik yakni pimpinan memberikan pembinaan kepada para pegawai dan mengawasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai dan dilihat hasilnya dari peningkatan disiplin dan kinerja dari para pegawai.
2. Masih ditemukan kendala dan hambatan dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan yaitu salah satunya terbatasnya kemampuan dan jangkauan pimpinan dalam mengawasi kinerja dari masing-masing pegawai.
3. Pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Medan menerima laporan kinerja dari masing-masing pegawai dan mengevaluasi laporan kinerja yang diberikan oleh bawahan.
4. Pengawasan yang dilakukan atasan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi memberi manfaat bagi pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan dengan meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja dari para pegawai.
5. Pimpinan menentukan sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kepada para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang Efektivitas Pengawasan Atasan Langsung Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Di Dinas Perhubungan Kota Medan. Maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu memberikan perhatian lebih dalam pelaksanaan pengawasan karena dengan pengawasan yang baik maka para pegawai menjadi lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
2. Pelaksanaan pengawasan perlu ditingkatkan dari waktu ke waktu karena dengan adanya pengawasan yang baik dan rutin maka diharapkan kinerja dari para pegawai menjadi lebih mudah di kontrol dan di evaluasi secara berkala.
3. Untuk mengatasi permasalahan dalam kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, pimpinan perlu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai memiliki semangat kerja yang baik dan merasa diperhatikan oleh atasannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyanto. Bagong. 2005. *Metode Penelitian Sosial:Berbagai Alternatif Pendekatan*.  
Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fathoni. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :  
Rineka. Cipta.
- Gie.The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Singapura: Pustaka  
Nasional ptc.Ltd.
- Halim. Abdul. 2004. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim. Abdul dan Theresia Damayanti. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah*.  
Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Handoko. T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi.  
Kedua.Yogyakarta. Penerbit : BPFE.
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.  
Aksara.
- Indrawijaya. Adam. 2010. *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Algasindo. Bandung.
- Kuncoro. Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit.  
Erlangga. Jakarta.
- Laksmi.dkk. 2008. *ManajemenPerkantoran Modern*.Jakarta: Penaku.

- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosda karya Offset. Bandung
- Nawawi, Hadari. 1994. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Pemerintah*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University.
- Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Salim, Peter dan Yenny Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: *Modern English Press*
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Steers Richard, M.. 2005. *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sukmadi. 2012. Dasar-dasar Manajemen. Bandung :Humaniora.

Sutrisno. Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.  
Media Group. Jakarta.

Sumaryadi.I Nyoman. 2005.*Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi  
Daerah*. Jakarta: Citra Utama.

Sobri.dkk. 2009.*Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.

Zuriah.Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT  
Bumi Aksara.

### **Sumber Perundang-Undangan**

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan  
Raya

Intruksi Presiden No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan

Intruksi Presiden No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat

Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan  
Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Peraturan Walikota Medan No 63 Tahun 2017.tentang Rincian Tugas Pokok dan  
Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan

### **Sumber Internet**

[news.detik.com/berita/d-3534165/4-pegawai-dishub-medan-terjaring-ott-pungli-  
speksi-kendaraan](https://news.detik.com/berita/d-3534165/4-pegawai-dishub-medan-terjaring-ott-pungli-speksi-kendaraan)

[tribunnews.com/nasional/2018/09/17/icw-sebut-angka-kasus-korupsi-di-era-  
pemerintahan-jokowi-tetap-tinggi](https://tribunnews.com/nasional/2018/09/17/icw-sebut-angka-kasus-korupsi-di-era-pemerintahan-jokowi-tetap-tinggi)

**EFEKTIVITAS PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG DALAM RANGKA  
PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

1. Adanya Tindakan Untuk Mengawasi dan Mengendalikan Bawahan

Pengawasan dan pengendalian bawahan yang dilakukan berjalan dengan efektif karena pimpinan rutin melaksanakan rapat rutin guna mengevaluasi kinerja dari para bawahan secara berkala kemudian atasan sering meninjau ke lapangan guna melihat secara langsung kinerja para bawahannya.

2. Adanya Pembinaan Personil Yang Dilakukan Atasan

Pembinaan personil yang dilakukan oleh atasan dinilai efektif dalam memperbaiki kinerja dari para pegawai. Pimpinan melakukan pembinaan para personil dengan melakukan apel rutin dan pengarahan kepada para personil yang dilakukan sebelum para personil melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Adanya Dampak Yang Ditimbulkan

Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan personil berjalan efektif karena mampu memberi dampak positif pada meningkatnya disiplin dan kinerja dari para pegawai. Pengawasan dan pembinaan membuat para personil merasa diperhatikan oleh atasan dan dengan melakukan pengawasan, seorang atasan dapat memberi penilaian terhadap kinerja para pegawai, penilaian tersebut menunjukkan apresiasi yang diberikan oleh atasan di Dinas Perhubungan Kota Medan.



#### 4. Adanya Sasaran Yang Ingin Dicapai Melalui Proses Pengawasan

Sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Perhubungan melalui proses pengawasan berjalan dengan efektif dengan terciptanya kinerja yang baik dari para pegawai di Dinas Perhubungan dan Dinas Perhubungan memberikan sanksi dan teguran kepada para pegawai jika melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Wahyu Pratama  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 08 Desember 1995  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Bangsa : Indonesia  
Alamat : Jalan Sejati No.19 Medan Perjuangan  
Anak Ke- : 1 (satu) dari 1 (satu) bersaudara  
Nama Orangtua  
Ayah : Indra  
Ibu : Nurjannah Pohan

### Pendidikan

1. SD Muhammadiyah 18 Medan : Tahun 2000 - 2006
2. SMP Medan Putri Medan : Tahun 2006 – 2009
3. SMK Negeri 4 Medan : Tahun 2009 – 2012
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Tahun 2013 – 2019

Medan, 25 Juli 2019

Penulis

WAHYU PRATAMA  
1403100109