

## Pengawasan Kepala Bidang Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Aceng Jarkasih\*

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Majalengka, Indonesia.

\*Corresponding Author: acengjarkasih@unma.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the implementation of the Head of Division's supervision of employees in the Traffic Division of the Majalengka Regency Transportation Service and identify the obstacles faced and the efforts made to overcome these obstacles. This research uses a descriptive approach with data collection methods through literature study, structured interviews, observations and questionnaires. Data were analyzed descriptively and interpreted based on the data analysis assessment criteria. The results of the study show that the Head of the Field has implemented supervision through direct and indirect supervision techniques. However, there are obstacles such as limited time for Heads of Divisions in implementing direct supervision techniques, as well as differences in individual employee abilities in indirect supervision techniques. Efforts made to overcome obstacles include delegation of authority, efficient distribution of time, and training to improve employee communication skills. In terms of employee performance, this research found that employee performance in the dimensions of quality, quantity, discipline and overall attitude has achieved the predicate of "Quite Good". However, further steps are still needed to improve the effectiveness of supervision and overall employee performance. This research provides a deeper understanding of the implementation of supervision and employee performance in the Traffic Sector of the Majalengka Regency Transportation Service.*

**Keywords:** supervision; employee performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan Kepala Bidang terhadap pegawai di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan, wawancara berstruktur, observasi, dan angket. Data dianalisis secara deskriptif dan diinterpretasikan berdasarkan kriteria penilaian analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Bidang telah menerapkan pengawasan melalui teknik pengawasan langsung dan tidak langsung. Namun, terdapat kendala seperti keterbatasan waktu Kepala Bidang dalam penerapan teknik pengawasan langsung, serta perbedaan kemampuan individu pegawai dalam teknik pengawasan tidak langsung. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan meliputi pendeklegasian wewenang, pembagian waktu yang efisien, serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi pegawai. Dalam hal kinerja pegawai, penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai dalam dimensi kualitas, kuantitas, kedisiplinan, dan sikap secara keseluruhan telah mencapai predikat "Cukup Baik". Meskipun demikian, masih diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pelaksanaan pengawasan dan kinerja pegawai di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.

**DOI:**

10.56916/ijess.v2i1.393

**Article History:**

Received 2023-02-29

Accepted 2023-06-03

**Kata Kunci:** pengawasan; kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan suatu proses berkelanjutan yang berkembang maju, terencana, dan memiliki dimensi yang melibatkan berbagai aspek kehidupan, seperti ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, serta pertahanan dan keamanan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada, khususnya pegawai aparatur pemerintah. Pegawai memiliki peran sentral dalam membentuk struktur pemerintahan dan menggerakkan sistem organisasi pemerintahan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan (Akny, 2014; Ashari et al., 2010). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen pokok dalam menjalankan sistem pemerintahan (Simanjuntak, 2022) dan memiliki peran utama dalam mengimplementasikan agenda pembangunan nasional (Diah & Werdiningsih, 2022; Wulandari & Zubaedah, 2022). Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk efektif dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan harapan.

Dalam konteks pentingnya peran pegawai dalam organisasi pemerintahan, penting bagi mereka untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja ini mencakup kemampuan kerja yang handal, tekad yang kuat, penghargaan terhadap waktu, kesetiaan pada organisasi, dan kemampuan menjalankan tugas untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Imanda, 2021; Rosadi, 2020; Sutedi et al., 2021). Dalam rangka mencapai ini, kontrol atau pengawasan memiliki peran vital dalam mencegah terjadinya penyimpangan atau situasi yang tidak diinginkan (Djadjuli, 2018).

Pentingnya peran organisasi pemerintahan, seperti Pemerintah Kabupaten, terlihat jelas dalam konteks Pemerintah Kabupaten Majalengka. Organisasi ini menjadi pusat penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayahnya. Organisasi ini berperan sebagai pelayan masyarakat yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pemberdayaan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, Pemerintah Kabupaten Majalengka telah mengeluarkan peraturan daerah dan peraturan bupati yang mengatur struktur, tugas, dan fungsi dari berbagai dinas dalam pemerintahan. Salah satu dinas penting dalam konteks ini adalah Dinas Perhubungan, yang memiliki peran utama dalam bidang perhubungan di Kabupaten Majalengka. Dinas ini terbagi menjadi beberapa bidang, salah satunya adalah Bidang Lalu Lintas yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan melaporkan hal-hal terkait lalu lintas.

Dalam mengelola organisasi, kepemimpinan yang efektif sangatlah penting. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsi manajemen dengan efisiensi dan efektivitas. Salah satu tugas utama seorang pimpinan adalah berperan sebagai pengendali atau pengawas terhadap bawahannya, sehingga semua kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Fungsi pengawasan ini juga penting dalam membangun kerjasama antar unit kerja organisasi dan mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan (Sitorus, 2020).

Dalam kaitannya dengan Bidang Lalu Lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, ditemukan indikasi masalah terkait rendahnya kinerja pegawai. Masalah ini tercermin dari kurangnya profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya, ketidakcapaian target pekerjaan, dan kegagalan dalam mencapai sasaran kegiatan. Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka. Penelitian ini akan mengeksplorasi pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Bidang dalam mengatasi hambatan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena atau karakteristik tertentu secara detail dan sistematis. Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, dengan populasi yang terdiri dari 67 pegawai pada Bidang Lalu Lintas tersebut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik, yaitu studi kepustakaan, studi lapangan melalui wawancara berstruktur, observasi non partisipan, dan angket. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Studi lapangan melibatkan interaksi langsung dengan responden melalui wawancara berstruktur untuk mendapatkan informasi secara mendalam. Observasi non partisipan digunakan untuk mengamati situasi dan perilaku tanpa campur tangan secara aktif. Sedangkan angket digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data kuantitatif, yang kemudian akan diubah dari bentuk data kualitatif menjadi data kuantitatif.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data dalam bentuk angka atau statistik, seperti prosentase jawaban angket dari responden. Hasil analisis ini akan membantu dalam menilai besarnya tingkat persetujuan atau pandangan responden terhadap berbagai aspek yang diteliti.

Selanjutnya, untuk menilai kategori penilaian atas akumulasi persentase yang didapatkan dari hasil analisis, penelitian ini menggunakan standar penilaian menurut pendapat Arikunto (2017) sebagai mana disajikan di tabel 1. Dengan demikian, hasil analisis data akan diinterpretasikan berdasarkan kategori penilaian yang telah ditetapkan.

Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi dan kondisi di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, serta pandangan dan persepsi pegawai terkait pengawasan dan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam merumuskan rekomendasi dan langkah-langkah perbaikan yang lebih tepat sesuai dengan hasil analisis data yang telah diperoleh.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Analisa Data

No.	Interval	Predikat
1 .	76% - 100%	Baik
2.	56% - 75%	Cukup baik
3.	40% - 55%	Kurang baik
4.	< 40%	Tidak baik

Tabel 1 berisi kriteria penilaian analisis data untuk menginterpretasikan hasil penelitian berdasarkan persentase yang diperoleh. Tabel ini membagi rentang persentase menjadi empat interval dan menentukan predikat yang sesuai dengan setiap interval tersebut. Jika persentase hasil penelitian berada dalam rentang 76% hingga 100%, maka predikat yang diberikan adalah "Baik". Ini menunjukkan bahwa hasil penelitian atau kinerja yang dinilai memiliki kualitas yang baik. Jika persentase hasil penelitian berada dalam rentang 56% hingga 75%, maka predikat yang diberikan adalah "Cukup baik". Ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian atau kinerja memiliki kualitas yang cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Jika persentase hasil penelitian berada dalam rentang 40% hingga 55%, maka predikat yang diberikan adalah "Kurang baik". Hal ini menggambarkan bahwa hasil penelitian atau kinerja cenderung memiliki kualitas yang kurang baik dan memerlukan perbaikan yang signifikan.

Jika persentase hasil penelitian kurang dari 40%, maka predikat yang diberikan adalah "Tidak baik". Ini menandakan bahwa hasil penelitian atau kinerja tidak memiliki kualitas yang memadai dan memerlukan perhatian serius serta tindakan perbaikan yang mendalam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengawasan Kepala Pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Majalengka.**

#### **Pengawasan langsung**

Pengawasan langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara *"on the spot"* di tempat tugas, dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari para pegawai. Teknik pengawasan langsung ini dilakukan melalui inspeksi langsung, observasi di tempat (*On the spot observation*) dan laporan di tempat (*on the spot report*).

Dengan teknik ini, pemimpin dapat mengetahui secara langsung bagaimana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawainya serta sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, , penyelewengan. dan lain-lain yang merupakan kendala di masa yang akan datang, sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan.

Guna mengetahui sejauh mana penerapan dari teknik pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh Kepala Bidang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas, Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka, maka penulis melakukan penelitian terhadap 3 (tiga) indikator teknik pengawasan langsung yaitu :

#### **1) Inspeksi langsung**

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bidang dengan melakukan inspeksi langsung pada saat pegawai melaksanakan tugas pekerjaanya berlangsung masih belum optimal, terbukti dari hasil tanggapan responden baru mencapai 64,18%

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang diperoleh keterangan bahwa Kepala Bidang sudah berusaha untuk melakukan inspeksi langsung pada saat pelaksanaan tugas pegawainya berlangsung namun masih mengalami hambatan yaitu keterbatasan waktu yang dimiliki oleh Kepala Bidang sehingga intensitas pengawasan dengan inspeksi langsung masih belum maksimal.

Hasil observasi penulis yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepala Bidang masih belum optimal dalam melakukan inspeksi langsung pada saat pelaksanaan tugas pegawainya berlangsung. Hal tersebut terbukti dengan masih adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum maksimal serta melakukan indisipliner seperti keluar kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan di luar tugas.

#### **2) On the spot observation**

Kepala Bidang telah melaksanakan pengawasan melakukan pengamatan langsung atau observasi di tempat kerja pada saat tugas sedang berlangsung, namun belum optimal, terbukti dari tanggapan responden tersebut baru mencapai 65,67%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang diperoleh keterangan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan melalui pengamatan langsung atau observasi di tempat kerja pada saat tugas sedang berlangsung sudah dilaksanakan namun belum optimal disebabkan mengalami hambatan ketebatasan waktu yang dimiliki karena kesibukan Kepala Bidang.

Berdasarkan hasil observasi penulis menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai seringkali tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan seperti masih adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan kerja. Hal ini membuktikan Kepala Bidang belum optimal dalam melakukan

pengawasan melalui pengamatan langsung atau observasi di tempat kerja pada saat tugas sedang berlangsung (*On the spot observation*)

### 3) On the spot report

Berdasarkan tanggapan responden, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang dalam melaksanakan pengawasan dengan meminta laporan di tempat dari pegawai pada saat tugas sedang berlangsung (*On the spot report*) sudah dilaksanakan dengan cukup baik, yaitu sebesar 70,15%

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Kepala Bidang telah melaksanakan pengawasannya dengan meminta laporan di tempat pada saat tugas yang dilakukan oleh pegawai sedang berlangsung (*On the spot report*, hal ini mendorong para pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang dilaporkan kepada Komandan Kompi. Hal ini membuktikan Kepala Bidang sudah cukup baik dalam melaksanakan pengawasan dengan meminta laporan di tempat dari pegawai pada saat tugas sedang berlangsung (*On the spot report*).

Memperhatikan uraian-uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa ternyata Kepala Bidang telah melaksanakan pengawasan langsung cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden dari tiga indikator teknik pengawasan langsung tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 66,67% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, penerapan teknik pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Bidang Lalu Lintas baru mencapai predikat "Cukup Baik".

## **Pengawasan Tidak Langsung**

Sementara pengawasan tidak langsung diartikan sebagai teknik pengawasan yang dilakukan dengan menguji dan meneliti laporan-laporan pelaksanaan kerja. Tujuan dari pengawasan tidak langsung ini adalah untuk melihat dan mengantisipasi serta dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menghindarkan atau memperbaiki penyimpangan. Pengawasan tidak langsung dilaksanakan oleh pimpinan sebab pimpinan mempunyai tugas yang kompleks sehingga tidak dapat secara optimal melaksanakan pengawasan secara langsung. Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan melalui laporan-laporan, baik dengan kata-kata, angka-angka, atau statistik yang berisi kemajuan yang dicapai dan disampaikan kepada pihak pimpinan.

Dengan teknik pengawasan tidak langsung ini, pemimpin dapat mengetahui perkembangan yang terjadi mengenai pelaksanaan tugas, hambatan-hambatan yang dihadapi dan pencapaian tujuan dari organisasi. Selain itu, melalui pengawasan tidak langsung, pemimpin secara tidak langsung tetap memonitor jalannya pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga para pegawai akan berusaha dengan sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### 1) Laporan Secara Tertulis

Berdasarkan tanggapan responden, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang sudah cukup baik dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara tertulis dari pegawai, hal ini terbukti dari tanggapan responden mencapai sebesar 74,63%

Berdasarkan hasil wawancara bahwa pelaksanaan pengawasan oleh Kepala Bidang melalui laporan secara tertulis dari pegawai telah dilaksanakan dengan cukup baik, sehingga para pegawai termotivasi untuk lebih giat lagi dan berdisiplin dalam pelaksanaan tugasnya. Tetapi dalam penyampaian laporan masih belum maksimal yang disebabkan perbedaan kemampuan dari para pegawai, sehingga Kepala Bidang tidak mengerti dan kurang jelas mengenai laporan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan bahwa laporan secara tertulis mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dilakukan secara periodik baik itu sebulan sekali atau per

triwulan serta per tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Bidang sudah cukup baik meskipun belum maksimal dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara tertulis dari pegawainya.

## 2) Laporan Secara Lisan

Berdasarkan tanggapan responden, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara lisan dari pegawai sudah dilaksanakan dengan cukup baik, terbukti dari hasil angket, tanggapan responden mencapai 73,13%. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Kepala Bidang telah melakukan pengawasan melalui laporan secara lisan dari pegawai, hal ini mendorong para pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, namun masih mengalami hambatan yaitu perbedaan kemampuan dari pegawai dalam menyampaikan laporan sehingga menyebabkan kurang jelasnya laporan yang disampaikan. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa para pegawai melaksanakan tugas diberikan oleh Kepala Bidang dengan baik dan penuh tanggung jawab serta menyampaikan laporan secara lisan mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan. Hal ini membuktikan Kepala Bidang sudah cukup baik dalam melakukan pengawasan melalui laporan secara lisan dari pegawai.

Memperhatikan uraian-uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa Kepala Bidang Lalu Lintas dalam pelaksanaan pengawasannya sudah cukup baik dalam menerapkan teknik pengawasan tidak langsung. Terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator teknik pengawasan tidak langsung tersebut nilai rata-rata baru mencapai 73,88% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, penerapan teknik pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh Kepala Bidang mencapai predikat "Cukup Baik".

Dengan bertitik tolak dari kriteria penilaian analisis data yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari Arikunto (2017) maka didapatkan hasil pelaksanaan pengawasan Kepala Bidang Lalu Lintas belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik pengawasan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai rekapitusi dari tabel di atas baru mencapai 69,55% atau dengan predikat "Cukup Baik".

Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dilihat dari dimensi Kualitas sudah cukup baik , terbukti dari hasil tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 75,38% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat "Cukup Baik". Berdasarkan tanggapan responden maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dilihat dari dimensi Kuantitas sudah cukup baik , terbukti dari hasil tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 70,90% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat "Cukup Baik". Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dilihat dari dimensi Sikap sudah cukup baik , terbukti dari hasil tanggapan responden dari dua indikator kinerja diperoleh nilai sebesar 70,90% atau dilihat dari kriteria penilaian analisis data, baru mencapai predikat "Cukup Baik".

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat prosentase rata-rata dari kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai sebesar 72,57% dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data menurut Arikunto (2017), maka kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat "Cukup baik".

## **Hambatan-hambatan Pengawasan Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat terhadap keberhasilan penerapan teknik pengawasan. Hambatan yang pertama yaitu keterbatasan waktu Kepala Bidang, sehingga menghambat dalam penerapan teknik pengawasan langsung, yaitu dalam usaha melakukan inspeksi langsung dan observasi di tempat kerja saat tugas sedang berlangsung (*on the spot observation*) yang menyebabkan pelaksanaan tugas pegawai tidak optimal dan sering terjadi indisipliner yang dilakukan oleh pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan Slameto (2016), Iskandar (2020) dan Asiah et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterbatasan waktu dari pimpinan organisasi menjadi salah satu hambatan dalam melakukan pengawasan atau supervisi terhadap para pegawainya. Hambatan yang kedua yaitu adanya perbedaan-perbedaan kemampuan individu pegawai, sehingga menghambat dalam penerapan teknik- teknik pengawasan. Dalam teknik pengawasan tidak langsung yaitu dalam penyampaian laporan lisan oleh pegawai yang kurang dimengertinya laporan yang disampaikan pegawai, hal itu terjadi karena keterbatasan kemampuan berkomunikasi dan wawasan yang dimilikinya. Kemampuan berkomunikasi penting agar informasi yang berisi pesan, ide, gagasan dari satu pihak kepada pihak lain dapat tersampaikan dengan baik (Harahap et al. 2021; Pohan & Fitria, 2021). Sedangkan dalam teknik pengawasan langsung yaitu, pegawai masih kurang bisa menyerap apa yang telah diinstruksikan pimpinan pada saat di lapangan.

### **Upaya-upaya Yang Dilakukan Kepala Bidang Dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengawasan Pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka.**

Untuk menanggulangi hambatan keterbatasan waktu dalam penerapan teknik pengawasan langsung, Kepala Bidang mengupayakan dengan pendeklegasian wewenang serta pembagian waktu dengan membuat jadwal kegiatan yang efisien sehingga pengawasan melalui inspeksi dan on the spot observation terhadap pelaksanaan tugas pegawai dapat dilaksanakan dengan optimal. Jadwal adalah pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terinci (Mahaedeny, 2023; Riespalino et al, 2022). penjadwalan ini dapat mengurangi keterbatasan waktu agar dapat memenuhi batas waktu yang telah disetujui (Fahrezi et al, 2023; Ningrat & Aristriyana, 2023).

Untuk menganggulangi hambatan adanya perbedaan individu pada penerapan teknik pengawasan tidak langsung yaitu dalam penyampaian laporan secara lisan, Kepala Bidang mengupayakan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti latihan kemampuan berkomunikasi pada saat ada seminar yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan berkomunikasi serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan kegiatan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan mempengaruhi karyawan dengan keterampilan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi (Bariqi, 2018; Effendi, 2021). Pelatihan ini bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Fitriana et al, 2023).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka telah menerapkan pengawasan terhadap pegawai melalui teknik pengawasan langsung dan tidak langsung. Namun, dalam penerapan teknik pengawasan langsung terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan waktu dan perbedaan kemampuan individu pegawai. Meskipun terdapat kendala, Kepala Bidang telah melakukan upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Upaya-upaya tersebut mencakup pendeklegasian wewenang, pembagian waktu yang efisien untuk pengawasan langsung, serta memberikan pelatihan dan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan komunikasi. Dalam hal kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka telah mencapai predikat "Cukup Baik" berdasarkan penilaian dari dimensi kualitas, kuantitas, kedisiplinan, dan sikap.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran tentang pelaksanaan pengawasan Kepala Bidang terhadap pegawai di Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Majalengka serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan. Namun, tetap

diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Akbar, M. (2021). Peranan Badan Pengawas Daerah Kota Tebing Tinggi Dalam Kajian Hukum Administrasi Negara. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 446-456.
- Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di Bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. *Jejaring Adm. Publik J. Ilmiah, Univ. Airlangga*, 6(1), 416-427.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashari, E. T. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2).
- Asiah, N., Tiro, M. A., & Apriyanti, E. (2021). Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di smks yapta takalar. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 211-217.
- Azifi, M. R. (2022). Peran Dprd Dalam Melaksanakan Fungsi Anggaran Dan Pengawasan Terhadap Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Apbd) Di Kota Medan. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(5), 729-736.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Diah, C., & Werdiningsih, R. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen Aplikasi Sadasbor Dalam Menunjang Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 1(1), 9-19.
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Fahrezi, M. A., Kusmanto, K., & Sutrisno, S. (2023). Analisis Jalur Kritis Pada Penjadwalan Proyek Pembangunan Atap Utility Hub E-Commerce Bogor Dengan Metode Cpm Dan Pert. *Barometer*, 8(2), 95-102.
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59-67.
- Harahap, S. W., Ginting, R. R. B., Rasyidin, M., & Sahputra, D. (2021). Komunikator dan Komunikan dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 106-114.
- Imanda, A. (2021). The Process of Supervision of Human Resources in Improving Work Discipline for Civil Servants (Study at the Berkas Village Office, Teluk Segara District, Bengkulu City). *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 1(1), 21-26.
- Iskandar, A. (2020). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(1), 69-82.
- Muhardeny, M., Irfani, M. H., & Alie, J. (2023). Penjadwalan Mata Pelajaran Menggunakan Algoritma Particle Swarm Optimization (PSO) Pada SMPIT Mufidatul Ilmi. *Jurnal Software Engineering and Computational Intelligence*, 1(1), 51-63.
- Ningrat, N. K., & Aristriyana, E. (2023). Penerapan Metode Distribution Requirement Planning (Drp) Dalam Penjadwalan Distribusi Produk Di Ukm Sb Jaya Ciamis. *Jurnal Industrial Galuh*, 5(2), 92-105.

- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Riespalino, A., Whendasmoro, R. G., & Fauziyah, F. (2022). Design of Ship Docking Maintenance Scheduling System at PT Pelni (Persero). *Journal of Mathematics and Technology (MATECH)*, 1(2), 71-77.
- Rosadi, T. (2020). Peranan Pengawasan Dalam Usaha Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Front Office (Fo) Pada Hotel Aria Barito Banjarmasin. *Jurnal Sosial Pariwisata*, 2(1), 71-83.
- Simanjuntak, M. I. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Umum Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jasmien*, 3(01), 252-260.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Slameto, S. (2016). Supervisi pendidikan oleh pengawas sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 192-206.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutedi, S., Prahiawan, W., & Nupus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 84-97.
- Wulandari, A., & Zubaedah, I. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Perspektif-Jayabaya Journal of Public Administration*, 21(2), 1-14.