

HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN MELEKAT DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 5 KOTA SAMARINDA

AIMUFATMI AMAL

Abstrak

Aimufatmi Amal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Artikel ini membahas tentang hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda. Dibawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Dra. Hj. Ida Wahyuni, M.Si. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu pengawasan melekat (x) dan kinerja pegawai (y) memperoleh nilai empiris 0,693 sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 70 adalah sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau pada tingkat 95% berdasarkan tes satu sisi. Sehingga akan terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,693 > 0,235$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa pengawasan melekat dan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda termasuk dalam kategori cukup, namun pengawasan melekat dan kinerja pegawai tersebut sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena belum tercapai secara maksimal.

Kata Kunci : *Pengawasan, Pengawasan Melekat, Kinerja*

Pendahuluan

Latar Belakang

Istilah pengawasan melekat telah digunakan secara formal untuk pertama kalinya dalam Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan. Kemudian, dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pengawasan Melekat.

Secara signifikan telah dibuktikan bahwa masalah pengawasan melekat masih merupakan salah satu titik lemah dalam administrasi pemerintahan kita. Perlu diakui bahwa kinerja pemerintahan Indonesia memang masih belum optimal, hal ini antara lain disebabkan oleh ukuran pemerintahan yang masih relatif besar.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian terlihat bahwa masih adanya uraian tugas untuk masing-masing personil yang belum

terdistribusikan dengan maksimal. Kekosongan jam mata pelajaran dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih terlihat belum optimal. Dari pengamatan tersebut, penulis menilai bahwasanya hal-hal tersebut diatas terjadi karena kurangnya pengawasan khususnya pengawasan melekat atau pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan sekolah terhadap kinerja pegawainya. Pengawasan melekat yang begitu rendah, akan dapat mempengaruhi kedisiplinan, ketekunan, dedikasi dan loyalitas, inisiatif dan kreatifitas para pegawai dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

“Apakah ada hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Samarinda ?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda

Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis :
Untuk memperkaya dan mengembangkan teori dalam bidang pengawasan, khususnya pengawasan melekat. Selain itu, memberikan kesadaran kolektif dan menumbuhkan kesadaran moral bagi kita semua mengenai arti pentingnya suatu pengawasan.
2. Secara praktis :
Memberikan sumbangan dan kontribusi bagi unit kerja pengawasan, para pimpinan unit kerja pelaksana guna terwujudnya suatu pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Pengawasan

Reksohadiprodjo (2008 : 63) mengemukakan bahwa : ”Pengawasan merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana.”

Sarwoto (2010 : 94) menyatakan bahwa : ” Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Pengawasan Melekat

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.

Lebih lanjut 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.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat para ahli yang telah penulis kemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian secara terus menerus, yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif atau represif, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya-guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja Pegawai

Wibowo (2007 : 7), mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kinerja, yaitu : “Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Lebih lanjut lagi dijelaskan oleh Tika (2006 : 121) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Teori Pendukung Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi manajemen karena pimpinan pada umumnya mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Pimpinan organisasi selaku sentral kendali hendaknya mampu membentuk suatu sistem pengawasan terhadap kinerja pegawai. Dengan pengawasan yang dilakukan secara terorganisir maka akan tercipta suatu suasana kerja yang kondusif sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan dampaknya pada kinerja pegawai dapat meningkat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup organisasi atau faktor yang sangat mendukung bagi pencapaian tujuan organisasi. Beranjak dari pandangan diatas, secara jelas dapat dilihat bahwa pengawasan melekat mempunyai peranan yang cukup besar terhadap kinerja

pegawai sehingga pimpinan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pengawasannya.

Hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai adalah suatu bentuk hubungan pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap kinerja bawahannya guna menilai dan mengevaluasi apakah semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya telah dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Hipotesis

Hipotesis yang di kemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- H₀ : Tidak terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda
- H₁ : Terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda

Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pembatasan pengertian dari suatu konsep dengan batasan – batasan tertentu. Untuk menghindari adanya penafsiran yang berbeda, maka dari masing-masing variabel konseptual tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian secara terus menerus, yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif atau represif, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam kurun waktu tertentu.

Definisi Operasional

Adapun masing-masing indikator dari masing-masing variabel pengawasan melekat (independent variable) dan kinerja pegawai (dependent variable) adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan melekat (Independent variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). indikatornya meliputi :
 - a. Pengawasan langsung
 - b. Pengawasan tidak langsung
2. Kinerja pegawai (Dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. indikatornya meliputi :
 - a. Kualitas Kerja
 - b. Kuantitas Kerja

- c. Inisiatif
- d. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan
- e. Kedisiplinan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dari skripsi ini adalah penelitian verifikatif yaitu mencari hubungan sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu independent variabel (pengawasan melekat) dan dependent variabel (kinerja pegawai).

Populasi

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada SMKN 5 Kota Samarinda yang berjumlah 70 orang (tidak termasuk kepala sekolah). Penelitian ini mengambil semua objek yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode yang mengambil semua populasi sebagai sampel.

Dibawah ini penulis telah menyajikan daftar jumlah pegawai berdasarkan bagian atau bidangnya masing-masing yaitu sebagai berikut :

Tabel 1

Jumlah Pegawai Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Samarinda

No	Bagian / Bidang	Jumlah	Persen (%)
1	Kepala Sekolah	1 orang	0,01 %
2	Guru Tetap (GT)	35 orang	0,49 %
3	Guru Tidak Tetap (GTT)	22 orang	0,31 %
4	Pegawai Tetap (PT)	2 orang	0,02 %
5	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	11 orang	0,15 %
	Jumlah	71 orang	100 %

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha SMK Negeri 5 Samarinda

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data di lapangan, metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dimana di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari literatur dan mempelajari buku-buku petunjuk teknis serta teori-teori yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian langsung ke lapangan dengan cara :
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Kuesioner

Teknik Pengukuran Data

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Sebagaimana dikemukakan oleh Singarimbun dan Sofian Effendi (1995 : 110-111) “Ukuran ordinal mengurutkan responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut suatu atribut tertentu tanpa ada petunjuk yang jelas dari berapa jumlah absolute atribut yang dimiliki oleh masing-masing responden tersebut dan interval antara responden dengan responden lainnya”.

Pengertian skala ordinal menurut Sugiyono (2009 : 98) “Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal. Maka penulis akan menyajikan pilihan responden terhadap pertanyaan / pernyataan yang diajukan dengan menggunakan jenjang 3 yaitu :

1. Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3
2. Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2
3. Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya suatu masalah.

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994 : 256) dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Sementara itu apabila terdapat jumlah angka yang sama, rumus yang dipergunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\text{Untuk : } T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Menurut Sugiyono (2010 : 231) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono : 2008 : 231)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data dari hasil penelitian, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian di SMKN 5 Samarinda.

1. Lokasi dan Situs Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda yang beralamat di Jalan Jl. K. H. Wahid Hasyim (Eks.M. Yamin) No. 75 Telp. (0541) 735338 / 765005 Sempaja Samarinda.

Email : smkn5samarinda@ymail.com

Website : www.smkn5-samarinda.sch.

2. Program Keahlian

1. Perawatan Sosial
2. Administrasi Perkantoran
3. Teknik Komputer dan Jaringan
4. Multimedia
5. Pemasaran

3. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada SMK Negeri 5 Kota Samarinda berjumlah 71 orang.

Motto, Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda

a. Motto

Motto Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda yaitu :**“Handal dan Terpercaya”**

b. Visi

Visi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda yaitu :
“Unggul Dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia Tingkat Menengah Yang Mandiri, Kompeten, Beriptek, dan Berimtaq”

c. Misi

Misi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda yaitu :

1. Optimalisasi Proses Belajar Mengajar dan Kegiatan Belajar Mengajar.

2. Mencetak tamatan yang berjiwa Interpreneur.
3. Meningkatkan dan mengoptimalkan Potensi dan Sumber Daya Sekolah.
4. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan kesejahteraan Guru dan Pegawai.
5. Menghasilkan tamatan yang mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, mengoperasikan Komputer dan Internet.
6. Memfungsikan SMK Negeri 5 Samarinda sebagai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (PPKT), Community College (CC) dan Crisis Center.

Hasil Penelitian

a. Pengawasan Melekat

Untuk mengukur pengawasan melekat digunakan dua indikator yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Adapun tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel pengawasan melekat adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Rekapitulasi Variabel Pengawasan Melekat Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Presentase (%)
1.	Sering	3	185	26,61
2.	Kadang - kadang	2	463	66,61
3	Tidak pernah	1	47	6,76
Jumlah			695	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas, dapat diketahuisebanyak 185atau 26,61% jawaban sering (a), 463atau 66,61% jawaban kadang – kadang (b) dan 47 atau 6,76% jawaban tidak pernah. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda kadang-kadang/cukup sering dilaksanakan.

b. Kinerja Pegawai

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai, penulis menggunakan lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kemampuan dan kedisiplinan. Adapun tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Rekapitulasi variabel Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda

No	Kategori Jawaban	Skor	F	Presentase (%)
1.	Baik	3	362	34,41
2.	Cukup baik	2	573	54,46
3.	Buruk	1	117	11,12
Jumlah			1052	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2013

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 362 atau 34,41% jawaban baik (a), 573 atau 54,46% jawaban cukup baik (b) dan 117 atau 11,12% jawaban buruk. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda cukup baik.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *rank spearman* (r_s). Adapun tahap atau langkah-langkah dalam menghitung korelasi antara pengawasan melekat (x) dengan kinerja pegawai (y) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan ranking nilai-nilai observasi pada variabel x dan y yang dimulai dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah.
2. Menentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel x dan variabel y .
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_i^2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi (T) yaitu sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisiensi korelasi *rank spearman* menggunakan rumus yang berangka sama yaitu sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Setelah diperoleh r_s empiris kemudian diadakan pengujian hipotesis dengan membandingkan harga r_s table pada tingkat signifikansi 0,05 untuk satu sisi. Apabila didapatkan harga r_s empiris lebih besar atau sama dengan harga r_s table untuk $N = 70$, maka terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada SMKN 5 Kota Samarinda sehingga dapat diterima, demikian pula sebaliknya.

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai)

$H_1 : \rho \neq 0$ (ada korelasi antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai)

ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

$\alpha = 0,05$ atau 5% (tingkat kesalahan)

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pengawasan melekat (x) dengan kinerja pegawai (y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda.

1. Pengawasan Langsung

Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $148/210 \times 100\% = 70,47\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa

pimpinan kadang – kadang mengadakan pengawasan langsung (inspeksi ditempat) terhadap pekerjaan pegawai dalam satu bulan.

Kemudian untuk pertanyaan pengawasan langsung (mengadakan koreksi) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $131/210 \times 100\% = 62,38\%$ tergolong hubungan yang cukup. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang – kadang mengadakan koreksi secara langsung bila terjadi kesalahan atas hasil pekerjaan pegawai dalam satu bulan.

Berikutnya untuk pertanyaan pengawasan langsung (meninjau ruang kerja) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $154/210 \times 100\% = 74,76\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai pada saat jam kerja dalam satu bulan.

Selanjutnya untuk pertanyaan pengawasan langsung (meminta laporan hasil pekerjaan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $181/210 \times 100\% = 86,19\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai cukup siap apabila suatu saat pimpinan meminta laporan hasil pekerjaan tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan langsung (monitoring kegiatan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $124/210 \times 100\% = 59,52\%$ tergolong hubungan yang cukup. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang melakukan monitoring kegiatan atau pekerjaan dalam setiap bulan.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (membuat laporan pekerjaan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $166/210 \times 100\% = 79,04\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa bahwa pimpinan kadang - kadang meminta kepada pegawai untuk membuat laporan pekerjaan dalam satu bulan.

Kemudian untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (memberikan tanggapan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $157/210 \times 100\% = 74,76\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang – kadang memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan yang dibuat pegawai dalam satu bulan.

Selanjutnya untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (mengadakan rapat) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $166/210 \times 100\% = 79,04\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memberikan koreksi terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berikutnya untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (mengikuti rapat-rapat) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $170/210 \times 100\% = 80,95\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang – kadang mengikuti rapat – rapat yang diadakan dalam setiap bulan.

Kemudian untuk pertanyaan frekuensi pengawasan tidak langsung (memberikan pengarahan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden

yaitu $153/210 \times 100\% = 72,85\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memberikan pengarahan mengenai kegiatan kerja pada saat rapat.

3. Kualitas kerja

Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai kualitas kerja (melakukan kesalahan) perdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $139/210 \times 100\% = 66,19\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang - kadang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai kualitas kerja (melakukan ketidaktelitian) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $152/210 \times 100\% = 72,38\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang - kadang melakukan ketidaktelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kualitas kerja (kualitas pekerjaan yang dihasilkan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $162/210 \times 100\% = 77,14\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai cukup sesuai dengan standar yang berlaku.

4. Kuantitas kerja

Untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kuantitas pekerjaan (jumlah pekerjaan yang dihasilkan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $165/210 \times 100\% = 78,57\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kemudian untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kuantitas pekerjaan(kelalaian pegawai) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden

yaitu $182/210 \times 100\% = 86,66\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang - kadang melakukan kesalahan sehingga target tidak terselesaikan/tercapai.

Selanjutnya untuk pertanyaan dari kinerja pegawai mengenai kuantitas pekerjaan (pelaksanaan pekerjaan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $164/210 \times 100\% = 78,09\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup sesuai dengan target.

5. Inisiatif

Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai inisiatif (membantu pimpinan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $163/210 \times 100\% = 77,61\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang - kadang membantu pimpinan dalam memecahkan masalah instansi tanpa harus diminta oleh pimpinan.

Selanjutnya untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai inisiatif (membantu sesama pegawai) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $172/210 \times 100\% = 81,90\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kadang - kadang membantu sesama pegawai dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta.

Kemudian untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja pegawai mengenai inisiatif (memberikan ide-ide/gagasan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden $169/210 \times 100\% = 80,47\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering memberikan ide-ide atau gagasan yang kreatif.

6. Kemampuan

Untuk pertanyaan dari kinerja mengenai kemampuan (menolak setiap tugas) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $184/210 \times 100\% = 87,61\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian untuk pertanyaan dari kinerja mengenai kemampuan (kemampuan teknis) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $158/210 \times 100\% = 75,23\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa kemampuan teknis pegawai cukup memadai dibandingkan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya untuk pertanyaan dari kinerja mengenai kemampuan (berkomunikasi dengan sesama pegawai) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu $179/210 \times 100\% = 85,23\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan sesama pegawai adalah baik.

7. Kedisiplinan

Untuk pertanyaan frekuensi dari kinerja mengenai kedisiplinan (memberikan teguran) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu: $171/210 \times 100\% = 81,42\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering memberikan teguran kepada pegawai yang datang terlambat.

Kemudian untuk pertanyaan dari kinerja mengenai kedisiplinan (tingkat kedisiplinan) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu: $175/210 \times 100\% = 83,33\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di instansi tempat bekerja cukup tinggi.

Selanjutnya untuk pertanyaan dari kinerja mengenai kedisiplinan (disiplin waktu dan disiplin kerja) berdasarkan total skor yang diperoleh dari 70 responden yaitu: $183/210 \times 100\% = 87,14\%$ tergolong hubungan yang kuat. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa kedisiplinan pegawai baik itu disiplin waktu dan disiplin kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik.

Dari perhitungan rekapitulasi variabel pengawasan melekat presentase skornya sebesar 66,61%. Itu artinya, dalam klasifikasi hubungan yang cukup/ sedang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa pengawasan melekat yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda dalam kategori cukup baik.

Kemudian dari hasil rekapitulasi terhadap variabel kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa presentase jawaban responden terbanyak adalah cukup maka presentase skornya sebesar 61,42%. Hal ini menunjukkan dalam klasifikasi hubungan yang cukup/ sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa tingkat kinerja pegawai yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda dalam kategori cukup baik.

Pada tabel persiapan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh d_i dengan jumlah 0 dan menghasilkan jumlah $\sum d_i^2$ dengan jumlah 17346. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variable pengawasan melekat (x) ditemukan 11 himpunan yang berangka sama dari 70 responden dengan $\sum T_x = 277,5$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum x^2 = 28.300$. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (y) ditemukan 14 himpunan yang berangka sama dari 70 responden dengan $\sum T_y = 235,5$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum y^2 = 28.342$.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai r_s empiris (hitung) yang diperoleh adalah 0,693 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 70 adalah sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s teoritis (tabel) yakni $0,693 > 0,235$ maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Maka dapat penulis simpulkan bahwa hubungan antara pengawasan melekat dengan kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda yaitu sebesar 0,693.

Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dalam arti searah yaitu apabila pengawasan melekat dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

1. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan melekat belum tercapai secara maksimal. Hal tersebut terlihat pada tanggapan responden pada setiap indikator pertanyaan seperti pada pertanyaan frekuensi pengawasan langsung (inspeksi ditempat) yang dilakukan oleh pimpinan dalam satu bulan, responden lebih memilih menjawab kadang-kadang.
2. Hasil analisis mengenai kinerja pegawai juga belum tercapai secara maksimal. Hal tersebut juga terlihat pada indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan inisiatif, responden yang lebih memilih menjawab kadang-kadang/cukup sesuai/cukup memadai.

3. pengawasan melekat dan kinerja pegawai sudah tercapai dengan cukup baik pada SMKN 5 Kota Samarinda. Namun frekuensi pengawasan melekat harus lebih ditingkatkan lagi sehingga tingkat kinerja pegawai juga meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pengawasan melekat dan kinerja pegawai belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada banyaknya responden yang memilih jawaban cukup sering, cukup sesuai dan cukup tepat waktu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengawasan melekat dan kinerja pegawai disarankan hendaknya:

1. Meningkatkan frekuensi pengawasan melekat seperti pemantauan langsung, pengawasan pekerjaan, permintaan laporan tertulis dan memberikan koreksi terhadap pekerjaan pegawainya.
2. Meningkatkan pula kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, dengan jalan memberikan pelatihan-pelatihan, kursus-kursus dan memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta punishment kepada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2003. *Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Hamidi, 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi : Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press. Malang.
- Siegel, Sidney. 1992. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu – Ilmu Sosial*. Jakarta : Gramedia.
- Situmorang, M. dan Jusuf Juhir. 1998. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi, Cetakan XVII*. Bandung : Alfabeta.

Dokumen – Dokumen :

- Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pengawasan Melekat
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 46 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Sub bagian Tata Usaha Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda