

Pengaruh Pengawasan Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kota Sorong

Muhammad Abdul Rahman¹, Karsiman², Sattu³

Program Studi Administrasi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan kerja pegawai terhadap efektifitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Sorong. 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi upaya mewujudkan pengawasan kerja pegawai terhadap efektifitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Sorong. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Identifikasi, Interview, Observasi, Studi kepustakaan. Populasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Peran dan tanggung jawab kepala dinas untuk mencapai tujuan organisasi yang pertama dan utama harus diarahkan kepada pembinaan profesionalisme pegawai, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa reformasi apapun yang dilakukan dibidang pekerjaan bermuara pada kinerja pegawai, sehingga peningkatan kualitas kerja pegawai melalui pembinaan profesinya merupakan keniscayaan. 2) Strategi yang digunakan kepala dinas untuk membina dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya: a) Bertindak dan bijaksana, b) Menyugesti untuk menghilangkan kejenuhan, c) Menyediakan fasilitas dan kebutuhannya, d) Menggerakkan semangat, e) Menciptakan rasa aman, dan f) Memberi penghargaan terhadap prestasi pegawai baik berupa materi, fasilitas maupun social reward. 2) Peran dan strategi yang diterapkan kepala dinas dibarengi dengan keteladanan dan adanya iklim kerja yang harmonis dan kondusif, mampu memotivasi pegawai bekerja giat, penuh semangat dan berdedikasi serta memenuhi kualifikasi pekerjaan yang simultan yaitu terampil mengerjakan, mempunyai integritas dan mampu melakukan social adjustments dalam masyarakat.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Pegawai, Efektifitas Pelayanan

PENDAHULUAN

Perubahan paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan melalui UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah memberikan ruang yang begitu besar pada daerah untuk mengelola sumber daya demi kesejahteraan masyarakat di daerah. Keberadaan pemerintah daerah di samping sebagai upaya mewujudkan demokrasi tingkat lokal juga dalam upaya menyejahterakan masyarakat.

Pembangunan daerah adalah bagian dari pembangunan nasional yang ditunjukkan pada upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat, menumbuhkan partisipasi aktif anggota masyarakat terhadap pembangunan, dan menciptakan hubungan yang serasi dan selaras antara masyarakat dengan lingkungan. Dengan lain perkataan, pembangunan daerah adalah bagian integral dari pembangunan nasional yang harus mendapatkan perhatian.

Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut di atas maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan pelaksanaan pembangunan adalah melakukan pengawasan kerja yang melekat terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh pelosok tanah air. Oleh karena itu sangatlah diperlukan aparat Pemerintahan yang mampu dan berkualitas. Hal ini lebih jauh ditegaskan dalam Program Pembangunan Nasional (Propernas) sebagai berikut : Negara tidak saja bertujuan mengadakan tertib hukum dan menciptakan kapasitas hukum bagi jalannya organisasi Pemerintahan di Indonesia, guna mencapai cita-cita. Nasional berdasarkan Pancasila yaitu masyarakat yang adil dan makmur baik material maupun spiritual bagi seluruh rakyat Indonesia maka perlu ditingkatkan pengabdian dan kesetiaan Aparatur Pemerintahan, pembinaan, penertiban dan penyempurnaan Aparatur Pemerintah di pusat maupun di daerah termasuk perusahaan milik Negara.

James Haryando Simatupang, dkk (2017) menunjukkan bahwa, rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil masih mendapatkan sorotan dari berbagai pihak, baik internal pemerintahan maupun dari masyarakat melalui berbagai lembaga swadaya masyarakat, Keluhan masyarakat atas pelayanan yang lambat karena petugas yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, pelayanan yang bertele-tele karena petugas yang bekerja tidak profesional, berkas yang hilang karena keteledoran petugas, merupakan keluhan yang lumrah terhadap rendahnya kualitas kinerja PNS dalam melakukan pelayanan publik. Adapun faktor-faktor penghambat kedisiplinan pegawai diantaranya faktor kepribadian; dan faktor lingkungan; sedangkan yang menjadi pendorong kedisiplinan ialah sumber daya aparatur; kesadaran masyarakat; dan sarana dan prasarana.

Oleh karena itu dalam upaya penyelenggaraan Pemerintahan, pelaksanaan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat dikeluarkan Undang-Undang Nomor. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, yang merupakan realisasi dan pengaturan hubungan antara Pemerintah pusat dengan Pemerintah tingkat bawahnya dalam kerangka otonomi daerah dimana di dalamnya diatur pula tentang pemerintahan daerah.

Pelayanan prima (*excellent service*), salah satu dambaan masyarakat atau pihak swasta sebagai stakeholders pemerintah terhadap sebuah pelayanan yang akan diberikan. Dan kita sendiri sebagai aparat pemerintah tentu sudah sering mendengar ataupun membaca, baik secara langsung dari masyarakat/swasta maupun melalui media massa, yang berbicara seputar pelayanan pemerintah terhadap masyarakat. Pada prinsipnya pada saat sekarang ini sudah jelas,

pelayanan-pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat ataupun pihak swasta, adalah dalam mewujudkan implementasi Kepemerintahan Yang Baik (*Good Governance*) sesuai dengan aturan ataupun mekanisme yang ada dalam pemerintahan. Selanjutnya dalam upaya mencapai hal-hal di atas, seorang aparatur ataupun pemerintah harus dapat memahami dulu apa perbedaan antara pelayanan prima dengan *Good governance*.

Dalam memasuki Era Reformasi dan Globalisasi, maka pemerintah akan diperhadapkan pada tuntutan kualitas yang lebih baik dari apa yang ada sekarang ini untuk itu tuntutan kualitas seperti ini, dibutuhkan dukungan aparatur yang tangguh serta mekanisme penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang ingin memiliki kualitasnya tinggi. Untuk menjadikan semua ini, harus didukung oleh aparat yang berkualitas melalui fungsi manajemen agar memberi kehidupan yang dinamis bagi organisasi pemerintah khususnya di bidang pendidikan.

Pendayagunaan aparatur negara/pemerintah secara menyeluruh harus dilakukan bertahap dan berencana dengan penentuan gagasan-gagasan dan prioritas yang realistis dan menuntut kesungguhan serta tekad aparatur pemerintah untuk dapat meningkatkan tugas-tugas dalam rangka memasuki era globalisasi yang akan datang.

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efisien, efektif bersih dan bertanggung jawabserta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam hubungan ini kemampuan aparatur pemerintah untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan sebagai upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sebagaimana yang diinginkan di atas adalah mengupayakan peningkatan disiplin merupakan kunci pokok aparatur pemerintah dibidang pendidikan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Untuk mewujudkan tujuan dan maksud tersebut maka upaya-upaya pendayagunaan aparatur negara melalui pembinaan, penyempurnaan dan penertiban aspek dan unsure negara dibidang kelembagaan pendidikan. pengawasan kinerja aparatur di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Sorong dapat terwujud apabila didukung oleh beberapa faktor antara lain adanya kelembagaan pendidikan yang efektif sesuai kebutuhan dan kondisi daerah tersebut.

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan kerja pegawai terhadap efektifitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Sorong. 2)

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi upaya mewujudkan pengawasan kerja pegawai terhadap efektifitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Sorong.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Prof. DR. H. Hadani Nawawi (1997:34), dalam bukunya Metode Penelitian Bidang Sosial menyebutkan bahwa "*Research*", dapat didefinisikan sebagai usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah". Bertolak dari pengertian di atas, maka penelitian dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisa data yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode ilmiah guna membuat keputusan dalam rangka pemecahan masalah. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Identifikasi, Interview, Observasi, Studi kepustakaan. Populasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Kota Sorong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Umum Dinas P dan P Kota Sorong

Menyingkapi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dengan Perpu No.3 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Daerah, maka daerah harus dapat mempredisiskan kebutuhan anggaran bagi pelaksanaan kegiatan pembangunan dan menginventarisasi sumber-sumber pendanaan bagi kegiatan pembangunan pendidikan tersebut. Artinya pemerintah daerah harus mampu menyelenggarakan pemerintahan termasuk pelaksanaan penuntasan wajib belajar pendidikan sembilan tahun. Bertolak dari strategi yang akan dilaksanakan Pemerintah Kota Sorong guna mencapai visi dan misi yang sudah dirumuskan didepan, maka kebijakan-kebijakan yang diambil adalah sebagai berikut: 1) Kebijakan pembangunan pendidikan, pembangunan pendidikan oleh Dinas P & P pemerintah Kota Sorong berdasarkan kondisi dan wilayah yang masih memungkinkan untuk dikembangkan termasuk pengembangan sarana dan prasarana pendidikan seperti: peningkatan kualitas pendidikan, pengembangan sistem pendistribusian, pengembangan dan lain sebagainya. 2) Kebijakan dalam melakukan pembaharuan sistem pendidikan termasuk pembaharuan kurikulum, berupa disverifikasi kurikulum untuk melayani keragaman peserta didik. 3) Kebijakan mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh

masyarakat Pemerintah Kota Sorong. 4) Kebijakan mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen masyarakat Kota Sorong.

Pengaruh Pengawasan Kerja Guna Menunjang Efektifitas Pelayanan

Dalam melaksanakan kegiatan menuju tercapainya tujuan, kepala distrik harus mampu memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan. Pengawasan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi, semangat kemudian mendorong untuk bekerja yang lebih baik. Selain itu manajer, dapat mengawasi melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Frederick Herzberg dari Psychological Service Pittsburgh, faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kemampuannya adalah penyebab kepuasan kerja (job satisfaction) dimana mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja. Adanya pengawasan kerja akan menimbulkan usaha (effort), keberhasilan kerja (job performance), prakarsa (inisiatif), loyalitas, dedikasi dan potensi-potensi manajer, yang oleh Herzberg dan Yukl disebut Proficiency.

Kalau demikian halnya, maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme adalah fungsi dari pengawasan tetapi tidak semata-mata ditentukan oleh pengawasan saja, karena masih ada faktor-faktor penentu lainnya misalnya kecakapan, disamping itu ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dimiliki, maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat mencapai standar yang diharapkan. Dari pendapat-pendapat tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa “pegawai yang terlatih dan terdidik serta berpengalaman akan turut mengurangi peranan manajer / pimpinan. Bukan berarti over acting, atau mengabaikan peranan manajer namun beban manajer sebagian dialihkan oleh pegawai atau bawahan yang terlatih. Selain itu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan sangat membutuhkan keahlian dengan sasaran-sasaran tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.”

Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam mengembangkan kemampuan bawahan hal ini sangat penting sebab pengembangan kemampuan bawahan dikatakan berhasil apabila pemimpin dalam rangkaian mengamati, memahami, mencari sebab-sebab memperhitungkan, mengawasi, mengubah dan mengarahkan perilaku bawahan

benar-benar menghasilkan perilaku yang sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi, maka : 1) Pelatihan Pegawai. Penyelenggaraan lahan bagi pegawai yang belum matang (immature), untuk menambah pengetahuan menyangkut pemerintahan, administrasi dan pekerjaan-pekerjaan dalam lingkungan kerja. Latihan dapat membantu pegawai untuk pengembangan diri, ini merupakan proses untuk pegawai memainkan peran aktif dalam melaksanakan tugas, sehingga harus adanya perhatian khusus untuk membangkitkan eksistensi kerja. Parsipasi aktif dalam pelatihan pegawai, dapat menambah semangat kerja dan berusaha untuk membawa dalam pembicaraan dan saling tukar pandangan (diskusi). Bagi seorang bawahan kegiatan pelatihan dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diupayakan pekerjaan tersebut secara umum menyangkut sikap, kognisi dan kecenderungan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan sehingga adanya perhatian. 2) Dorongan Berprestasi Pengembangan kemampuan pegawai bertujuan untuk meningkatkan eksistensi, hal ini merupakan suatu kebutuhan, sebagaimana menurut Mc. Clellan, bahwa dalam diri manusia terdapat 3 (tiga) macam pengawasan, yaitu: a) Pengawasan Berprestasi (need for achievement). Tercermin pada orientasi, kepada tujuan dan pengabdian demi terciptanya tujuan yang diinginkan dengan sebaik-baiknya. b) Pengawasan Beraviliasi (need for affiliation). Tercermin pada keinginan untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan serta suasana dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia (pegawai). Seseorang yang didominasi oleh pengawasan untuk berafiliasi, sering disenangi oleh pimpinan dan rekan-rekan kerja, ini juga pendorong utama pengembangan kemampuan. c) Pengawasan Berkuasa. Pada motif ini seseorang mendapat dorongan dimana ia dapat mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tugas, pengawasan jangan diidentikkan dengan otoriter atau otokratis.

Pelaksanaan Fungsi Pengawasan yang Dilakukan Di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Sorong

Fungsi pengawasan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sistem oerorganisasi akan timpang apabila fungsi pengawasan dalam organisasi tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya. Begitu pula yang terjadi pada lingkungan Dinas Pendidikan Kota Sorong. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Sorong dalam melakukan fungsi pengawasan adalah sebagai berikut: 1) Survey; Proses sebelum

dilakukan pemeriksaan langkah awal yang dilakukan oleh kepala dinas adalah melakukan survey program kerja dari Dinas Pendidikan Kota Sorong kemudian dijadikan objek atau sasaran pemeriksaan yang dilakukan oleh tim yang mendapatkan mandat untuk menjalankan pemeriksaan. Langkah ini dilakukan dengan jangkah waktu selama satu minggu. Salah satunya adalah dengan melakukan survey lapangan, pembuatan Program Kerja Pemeriksaan (PKP). Sebagai langkah pertama dalam proses pemeriksaan perlu dilakukan pengumpulan data yang relevan dengan kegiatan objek yang akan di periksa sebagai dasar dalam penyusunan program kerja pemeriksaan (PKP).

Berdasarkan buku petunjuk operasional pemeriksaan (POP) regular Dinas Pendidikan Kota Sorong tahun 2012, data yang perlu dikumpulkan pada saat survey pendahuluan meliputi: a) Data permanent seperti peraturan-peraturan, struktur organisasi, uraian tugas, prosedur, kebijaksanaan dan lain-lain. b) Data yang tidak permanen antara lain data keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan lain-lain. c) Data yang menyangkut tentang aktivitas objek yang akan diperiksa: 1) Tujuan penelaahan terhadap pengumpulan data permanen. Untuk mendapatkan pengertian yang sejelas-jelasnya mengenai wewenang yang menjadi dasar kegiatan dan tujuan program yang akan diperiksa, mengembangkan langkah-langkah pemeriksaan dalam menentukan ketaatan objek yang akan diperiksa terhadap peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar wewenangnya, baik yang menyangkut kebijaksanaan prosedur maupun pelaksanaannya, dan untuk mendapatkan gambaran mengenai kedudukan tugas pokok, fungsi, dan tata kerja dari objek yang akan diperiksa. 2) Tujuan penelaahan terhadap data tidak permanen. Untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan besarnya anggaran dan relevansi dari pendapatan belanja baik tahun lalu maupun tahun berjalan, mengenai kualifikasi pegawai baik kualitas maupun kuantitas, dan tersedianya sarana dan prasarana dari objek yang diperiksa. 3) Tujuan penelaahan terhadap aktivitas objek yang akan diperiksa yaitu mendapatkan gambaran mengenai ruang lingkup aktivitas dari objek yang akan di periksa yang meliputi laporan-laporan kegiatan dari objek yang akan diperiksa, laporan hasil pemeriksaan aparat pengawasan fungsional lainnya dan informasi dari pihak yang mempunyai hubungan objek yang diperiksa. 2) Program Kerja Pemeriksaan. Setelah itu yang dilakukan oleh pemeriksa adalah Pembahasan Program Kerja Pemeriksaan (PKP) dengan Kepala bidang dan kepala seksi guna menjelaskan maksud dan tujuan diadakan pemeriksaan. PKP menjelaskan tentang langkah-langkah yang akan di tempuh setelah dilakukannya survey. PKP disusun oleh anggota tim

pemeriksa dan disetujui oleh ketua tim. Berdasarkan POP Reguler Dinas Pendidikan Kota Sorong, PKP harus berfungsi sebagai berikut: a) Rencana yang sistematis, b) Landasan pemeberian tugas dari penanggung jawab pemeriksa kapada kepala bidang. c) Alat pembanding bagi kepala bidang antara lain peleksaanaan kegiatan dengan rencana-rencana yang ditetapkan. d) Alat pembantu dan melatih para kepala bidang dan penanggung jawab pemeriksa tentang urutan langkah yang harus dilaksanakan dalam pemeriksaaan. e) Susunan dari isi PKP: f) Informasi instansi yang diperiksa, sifat, dan periode yang diperiksa. g) Tujuan dan ruang lingkup. h) Sasaran pemeriksaan. i) Pola laporan yang dikehendaki dapat berupa BAB atau surat. j) Instruksi-instruksi khusus. 2) Kertas Kerja Pemeriksaan. Ketua tim wajib melengkapi hasil pemeriksaan dengan surat temuan, dan kertas kerja pemeriksaan serta melakukan pembahasan tentang hasil-hasil pemeriksaan dengan kepala perangkat daerah. Daftar temuan disusun berdasarkan urutan-urutan pengertian KKP adalah catatan dan data yang dikumpulkan secara sistematis oleh kepala bidang/ ketua tim selama melelakukan tugas pemeriksaan, kertas kerja harus mencerminkan langkah-langkah pemeriksaan yang ditempuh, penguji. Yang dilakukan, informasi yang diperoleh dan kesimpulan hasil pemeriksaan, dan dalam pelaksanaan pemeriksaan kepala bidang/ ketua tim wajib membuat KKP. Pada pembuatan KKP menurut pengamatan penulis selama bulan agustus-september melakukan penelitian. Tim pemeriksa melakukan pembuatan KKP dengan lancar dan baik, dan sesuai dengan POP Reguler tahun 2012. 3) Laporan Hasil Pemeriksaan. Ketua tim wajib melakukan penyusunan LHP laporan hasil pemeriksaan. LHP merupakan sasaran komunikasi resmi untuk menyampaikan seluruh informasi dari objek yang diperiksa tentang sesuatu realisasi kegiatan termaksud dalamnya menginformasikan temuan baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative dilengkapi dengan rekomendasi. Pada pengamatan penulis selama bulan agustus-september 2012 selama penyusunan laporan hasil penelitian penulis mendapatkan masalah yang selalu berulang yaitu dalam proses penyelesaian yang dilakukan oleh tim pemeriksa yang tertunda dikarenakan terbatasnya prasarana dan sarana yang ada di kantor Dinas Pendidikan Kota Sorong.

Kendala dan Upaya Penyelesaian Masalah

Faktor kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi tidak muncul secara mendadak apalagi pengangkatannya dilaksanakan berdasarkan korupsi, kolusi dan nepotisme (kkn) secara sepihak, walaupun seseorang muncul sebagai pemimpin secara alamiah berdasarkan teori ekologi dan

teori genetik namun dalam menghadapi beratnya tugas dan tanggung jawab dalam organisasi modern dewasa ini diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan serta ketangguhan kepemimpinan modern pula.

Minimal memiliki pengetahuan serta wawasan luas guna membantu dalam hal pemecahan masalah, dan tugas-tugas administratif lainnya. Data tentang kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Kota Sorong tersebut cukup aktif namun masih perlu pembinaan dan latihan yang memadai.

Faktor pendidikan

Kurangnya program pelatihan manajemen kepemimpinan dalam upaya peningkatan efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Kota Sorong, berdasarkan data dan pengamatan dalam pelaksanaannya belum menunjukkan kemajuan yang berarti terutama dukungan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan kerja, sehingga semua potensi/sumber daya manusia yang ada di Dinas Perhubungan Kota Sorong belum digali secara optimal untuk menunjang efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Kota Sorong.

Upaya Pemecahan Masalah

Kepemimpinan yang Efektif

Harus disadari oleh setiap pemimpin, bahwa setiap pemimpin tidak akan dapat memberikan motivasi kepada semua bawahan. Sehingga akibatnya pada suatu ketika sesuatu tidak berlangsung semestinya. Apapun yang dilakukan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada bawahan.

Pada dasarnya pemimpin menampakkan perilakunya kepada bawahan, dimana berorientasi pada tugas untuk mengembangkan dan menimbulkan semangat dalam kelancaran tugas-tugas maka, Paul Hersey dan Kenneth Blanchard menekankan bahwa penggunaan gaya adaptif oleh pemimpin tergantung pada situasi, dan pada kedewasaan atau ketidakdewasaan bawahan.

Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian tata usaha dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-

kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Dalam upaya penerapan manajemen kepemimpinan yang baik yang menyadari akan pentingnya pengembangan Pelayanan Pemerintah Daerah yang merupakan sumber utama dalam Sistem Pemerintahan itu dan juga merupakan primadona dalam ikut menunjang pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan. Maka untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan manajemen kepemimpinan yang baik dalam menyelenggarakan Pemerintahan yang hendak dicapai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong selalu berusaha untuk mempertahankan atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan peningkatan pengelolaan manajemen kepemimpinan merupakan kinerja yang harus ditingkatkan dalam melaksanakan roda pemerintahan pada kantor tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Sorong ini dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Peran dan tanggung jawab kepala dinas untuk mencapai tujuan organisasi yang pertama dan utama harus diarahkan kepada pembinaan profesionalisme pegawai, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa reformasi apapun yang dilakukan dibidang pekerjaan bermuara pada kinerja pegawai, sehingga peningkatan kualitas kerja pegawai melalui pembinaan profesinya merupakan keniscayaan. 2) Strategi yang digunakan kepala dinas untuk membina dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya: a) Bertindak dan bijaksana, b) Menyugesti untuk menghilangkan kejenuhan, c) Menyediakan fasilitas dan kebutuhannya, d) Menggerakkan semangat, e) Menciptakan rasa aman, dan f) Memberi penghargaan terhadap prestasi pegawai baik berupa materi, fasilitas maupun social reward. 2) Peran dan strategi yang diterapkan kepala dinas dibarengi dengan keteladanan dan adanya iklim kerja yang harmonis dan kondusif, mampu memotivasi pegawai bekerja giat, penuh semangat dan berdedikasi serta memenuhi kualifikasi pekerjaan yang simultan yaitu terampil mengerjakan, mempunyai integritas dan mampu melakukan social adjustments dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Amin Suprihatini, 2004. *Mengenal Pemerintah Indonesia*, Cempaka Putih. Jakarta.

Bernardin dan Russel, 1993. *Implementing Publik Policy*, London: SAGE Publications Ltd.

- Billah, M.Mi, 1996, *Good Governance dan Kontrol Sosial*, dalam Prisma Jakarta.
- C.S.T. Kansil, 1995, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Daft, 2003, *Organisasi Masa Depan, (Alih Bahasa Achmad Kemal)*, Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Effendy U. Onong, *Human Relations and Public Relations Dalam Manajemen*, Alumni Bandung 1986.
- Flippo B. Edwin (Moh Masud), *Manajemen Pesonalla Edisi ke Enam jilid 2*, Erlangga, Jakarta 1982.
- Hadari Nawawi, 1999., *Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Sosial*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hafifah Sj Sumarto, 2003, *.Inovasi, Parsisipasi dan Good Governance*, YOI, Jakarta.
- Hoogerwerf. A, 1983. *Ilmu Pemerintahan (Alih Bahasa R. L. Tobing)*, Jakarta, Erlangga.
- Islamy, Irfan, 1997, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lexy Moleong, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhadam Labolo dan Muchlis Hamdi, 2005, *Memahami Ilmu Pemerintahan Kajian, Teori, Konsep dan Pengembangannya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- R.H. Unung Sunarjo, 1999, *Tujuan Singkat Tentang : Pemerintahan Desa dan Kelurahan*. Tarsito. Bandung.
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.
- Sutrisno Hadi, 1984. *Metodologi Penelitian Research Jilid II*. Yayasan Penerbit Fakultas Psycologi UGM, Yogyakarta.
- Syafie Inu Kencana, 2004, *Pengantar Ilmu Pemerintahan* Rafika Aditama, Jakarta.
- Santoso, Priyo Budi, 1993. *Birokrasi Pemerintah Orde Baru Perspektif kultural dan Struktural*, Bina Aksara Jakarta.