

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA

Anisa Nurul Hidayatun Diniyah¹

Astri Siti Fatimah, Ivan Dicksan

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikamalaya

Email: anisanurulhidayaundiniyah@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh pengawasan terhadap efisiensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya diangkat sebagai judul karena penulis mengamati adanya permasalahan yang muncul, yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat perlu dilakukan dengan seoptimal mungkin. Untuk mencapai pelayanan yang memuaskan, dibutuhkan kerja sama antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat, serta pihak-pihak yang berhubungan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, alat yang digunakan, jenis pekerjaan, dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut, pengawasan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ingin dicapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data dari studi kepustakaan serta observasi langsung. Dalam penelitian lapangan, penulis menggunakan instrumen observasi, wawancara, dan angket. Total populasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah 47 orang, di mana 46 dari mereka diberikan angket dan satu orang kepala dinas diwawancarai. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan menggunakan metode sampling jenuh, yang berarti semua anggota populasi diambil sebagai sampel jika jumlahnya kurang dari 30 orang, untuk menghasilkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat minim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran pengawasan dalam mewujudkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya serta untuk menggali pandangan pegawai tentang kinerja mereka terkait efektivitas.

Kata Kunci : Pengawasan, efektivitas, dan kerja pegawai.

ABSTRACT

The influence of supervision on the effectiveness of employee work at the population and civil registration office of Tasikmalaya City is raised as a title because the author observes a phenomenon that arises, namely the effectiveness of employees in carrying out their duties, which is still not optimal. The services that should be provided to the entire community should be executed to the fullest. To achieve good service quality, cooperation between local government, legislative institutions, the community, and relevant parties is needed. The effectiveness of an employee's work is influenced by various factors such as working conditions, work equipment, types of work, and work motivation. In addition to these factors, to improve employee work effectiveness, supervision is also needed, as supervision functions to ensure whether the implementation of work is in accordance with the plan



that is the goal to be achieved. The research method used is a descriptive method with an approach. Quantitative, namely data collection techniques, literature studies, and field studies. In the field study, the author used observational research instruments and questionnaires with a population at the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya City totaling 47 people, where 46 people were given questionnaires and 1 head of the agency was interviewed. The sampling technique used in this research is saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are relatively less than 30 people or a study that makes generalizations with a very small error. This study aims to determine the role of supervision in creating work effectiveness among employees at the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya City and to explore employees' views on their work effectiveness at the office. Keywords: Supervision, effectiveness, and employee work.

PENDAHULUAN

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 mengenai pemerintahan daerah telah menciptakan perubahan dalam cara pemerintah dan pembangunan dijalankan di daerah. Sebagai dampak dari pelimpahan otoritas kepada daerah, diharapkan dapat mengoptimalkan seluruh potensi lokal sehingga memberikan keuntungan dalam pelayanan kepada masyarakat. Pengelolaan pemerintah yang bersifat otonom sangat bergantung pada organisasi yang solid dan sumber daya yang berkualitas, selain dari jaringan kolaborasi yang horizontal, vertikal, dan diagonal di lingkungan yang mendukung. Pembangunan kapasitas berhubungan dengan peningkatan citra pemerintah dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, efisien, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Organisasi adalah sistem sosial yang merupakan bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang terjalin secara formal untuk mencapai tujuan tertentu dalam struktur hirarki, di mana ada satu atau beberapa individu yang berfungsi sebagai atasan dan individu atau kelompok lain yang berperan sebagai bawahan. Seperangkat orang yang saling bekerja sama untuk meraih suatu target. Target tersebut akan tercapai dengan baik jika kelompok tersebut menjalankan kegiatan secara terencana.

Pengawasan adalah aspek yang sangat krusial dalam setiap organisasi, termasuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Pengawasan yang efektif dapat berdampak pada kinerja pegawai dan keseluruhan efektivitas kerja di dalam sebuah organisasi. Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya, pengawasan yang baik sangat dibutuhkan mengingat tanggung jawab pegawai di dinas ini sangat sensitif dan langsung berkaitan dengan kepentingan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua individu yang terlibat dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi.

Begitu juga organisasi pemerintahan memerlukan SDM yang berkualitas, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN), baik di tingkat pusat maupun daerah, keduanya membutuhkan SDM yang profesional dalam memberikan layanan kepada masyarakat untuk memajukan daerah atau negara masing-masing. Untuk meningkatkan mutu pelayanan publik, dibutuhkan SDM yang mampu memahami cara menciptakan metode layanan yang optimal sehingga tercapai pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 4 Tahun 2024 Tentang perubahan peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2023 mengenai tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan daerah Kota

Tasikmalaya, menyatakan bahwa berdasarkan evaluasi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya pada tahun 2023, perlu dilakukan penyesuaian terhadap ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa untuk menjamin kejelasan hukum dan mendorong kepatuhan terhadap hukum serta menyesuaikan aturan pengelolaan kinerja demi meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, diperlukan adanya penyesuaian pada Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2023 terkait Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya. Berdasarkan pertimbangan dalam huruf a dan b, perlu dikeluarkan Peraturan Wali Kota yang merevisi Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2023 mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya.

Setiap organisasi atau lembaga tentu berharap untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam dunia kerja. Kinerja pegawai yang baik berdampak positif pada peningkatan pendapatan organisasi, yang merupakan tujuan dan cita-cita lembaga tersebut. Pertumbuhan pesat perekonomian global dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni globalisasi serta kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, diungkapkan bahwa untuk menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan pegawai negeri sipil yang memiliki profesionalisme, tanggung jawab, integritas, dan keadilan melalui pengembangan yang didasarkan pada sistem kinerja dan karir yang berorientasi pada prestasi kerja.

Pelayanan publik seharusnya diberikan secara optimal. Agar dapat mencapai layanan yang berkualitas, dibutuhkan kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga legislatif, masyarakat, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja, alat yang digunakan, jenis pekerjaan, dan motivasi. Selain itu, pengawasan juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sehingga pelaksanaan tugas dapat sesuai dengan target yang ingin dicapai. Pengawasan harus dilakukan dengan baik, karena pelaksanaan yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi.

Penilaian kinerja dalam institusi publik, terutama di Disdukcapil Kota Tasikmalaya, sangat penting untuk dipantau agar kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan. Penilaian ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Orientasi publik tidak berfokus pada pencarian keuntungan, melainkan lebih mengutamakan pelayanan publik. Selain itu, kinerja dalam organisasi publik dimanfaatkan sebagai indikator untuk menilai kinerja dalam setiap periode.

Keberhasilan sebuah organisasi diukur dari peningkatan kinerja instansi tersebut. Peningkatan tersebut tidak akan terwujud tanpa manajemen yang baik yang mendorong instansi untuk berkembang. Untuk memahami permasalahan yang ada, diperlukan sistem pengawasan guna menilai kinerja pegawai. Pengawasan merupakan salah satu kegiatan untuk mengetahui dan mengevaluasi realisasi tugas, apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Beberapa ahli memberikan pandangan mengenai pengawasan, yakni bahwa pengawasan adalah proses memantau pelaksanaannya agar sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Tujuan pengawasan adalah memastikan bahwa semua ketentuan yang ada dalam pekerjaan benar-benar dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam periode globalisasi yang terus berkembang dengan cepat seperti sekarang, situasi di dunia kerja menjadi semakin rumit. Salah satu elemen yang sangat memengaruhi produktivitas pegawai adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Pengawasan merupakan salah satu aspek dalam manajemen yang sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya sebagai lembaga pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja memerlukan pengawasan yang efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena pengawasan dalam layanan publik, terutama di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya, menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya dijadikan sebagai lokasi dan fokus penelitian ini karena sesuai dengan kajian administrasi negara. Selain itu, penelitian ini mengambil objek di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya yang merupakan lembaga pemerintah daerah yang mempunyai tugas dalam pelayanan publik, di mana salah satu tugas utamanya adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan catatan sipil.

TINJAUAN PUSTAKA

bahwa tujuan, sasaran, dan tugas-tugas organisasi dapat tercapai." Keberhasilan sebuah organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun swasta, sangat dipengaruhi oleh tata kelola yang diterapkan. Manajemen seharusnya menjadi dasar utama dalam mencapai keberhasilan dalam organisasi. Peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas adalah hal yang sangat krusial guna meraih tujuan organisasi, khususnya pada lembaga pemerintah. Efektivitas berkaitan dengan seberapa baik tugas dilaksanakan sesuai dengan metode atau prosedur yang telah ditentukan. Maka dari itu, pelaksanaan tugas yang efektif akan menghasilkan output yang sesuai dengan rencana yang sudah ada. Di sisi lain, efisiensi diperlukan untuk mengurangi biaya dan waktu dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan, pengawasan menjadi sangat penting.

Secara umum, pengawasan dilakukan oleh pimpinan lembaga atau pegawai dengan jabatan lebih tinggi terhadap anak buahnya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan tidak hanya bertujuan untuk menjaga fokus pelaksanaan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi. Namun, yang lebih esensial adalah memastikan bawahan dapat menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan tanpa melanggar peraturan yang ada dalam sebuah lembaga.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan di semua jenis organisasi menjadi sangat penting. Hal ini sesuai dengan pernyataan Terry yang menyatakan bahwa: demi pencapaian tujuan dari sebuah organisasi, termasuk negara sebagai organisasi yang paling berkuasa, perlu

menjalankan berbagai fungsi manajemen, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, dan pengawasan (Terry, 2017: 15).

Menurut beliau, pengawasan sebagai bentuk kontrol dalam birokrasi atau organisasi harus dilaksanakan secara efektif, karena jika tidak, organisasi atau birokrasi tersebut akan mengalami kemunduran atau bahkan kebangkrutan seiring waktu” (Terry, 2007:137).

Terkait dengan pengawasan di lembaga pemerintah, Sudibyo Triatmodjo menyatakan: “dalam konteks organisasi Pemerintah, pengawasan merupakan salah satu fungsi penting manajemen yang melibatkan pimpinan dalam proses kegiatan untuk memastikan dan menjamin akan dan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan yang berlaku.

Dari berbagai pendapat yang ada, bisa disimpulkan bahwa pengawasan merupakan rangkaian aktivitas yang dijalankan oleh seorang pemimpin untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja tim dengan menggunakan metode dan alat tertentu, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika terjadi kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, dapat segera dilakukan tindakan perbaikan agar target yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Mufham Al-Amin (2006 hal 47-48) menyatakan bahwa pemimpin yang sukses biasanya diukur berdasarkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan apa yang seharusnya dicapai. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, semua hal yang ingin dicapai biasanya dituangkan dalam suatu perencanaan. Proses ini umumnya dikenal sebagai fungsi perencanaan. Namun, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen juga harus menjalankan fungsi lain yang disebut sebagai aktuasi atau aktivitas.

Sementara itu, untuk mendapatkan informasi mengenai apakah kegiatan yang telah dan sedang dilakukan oleh organisasi sesuai dan mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan fungsi pengendalian, yaitu pengawasan. Pengawasan dimaksudkan sebagai usaha evaluasi atau koreksi terhadap apa yang sedang atau telah dikerjakan oleh manajemen. Ini diartikan sebagai kegiatan untuk memastikan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengawasan harus mampu mengukur hasil yang telah dicapai, menilai kegiatan, dan melakukan tindakan perbaikan serta penyesuaian yang dianggap perlu (Al-Amin, 2006).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II, halaman 68, dijelaskan bahwa pengawasan berasal dari kata "awas". Kata awas merupakan kata kerja yang berarti mengamati dan menjaga dengan seksama. Secara harfiah, pengawasan berarti semua yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan dengan serius agar objek yang diperhatikan berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, pengawasan merupakan penilaian terhadap objek atau kegiatan tertentu untuk memastikan bahwa tugas dan fungsinya telah berjalan seperti yang diharapkan.

Siagian dalam Irmayani (2022:150) menyebutkan bahwa fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang terjadi selama pelaksanaan operasi kegiatan. Ketika terdapat penyimpangan, tindakan korektif dapat diambil sehingga organisasi dapat kembali pada jalurnya. Dengan kata lain, fokus perhatian manajemen dalam menjalankan fungsi pengawasan adalah membandingkan rencana dengan kinerja yang nyata (actual performance).

Menurut Siagian dalam Syamsidar (2018), pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi untuk memastikan semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Moekizat dalam Satriadi (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah tindakan yang dilakukan untuk menilai hasil pekerjaan, serta jika diperlukan, melakukan tindakan korektif agar hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Lebih lanjut, Stress (1977:2) menyebutkan bahwa efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir suatu organisasi, sehingga semakin rasional suatu organisasi, maka semakin besar upaya yang dilakukan menuju tujuan. Maka, jika progress yang dicapai sejalan dengan arah tujuan organisasi, berarti organisasi tersebut juga efektif.

Menurut Siagian (2001:24), efektivitas dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya, fasilitas, dan infrastruktur dengan jumlah tertentu yang telah ditentukan sebelumnya secara sadar untuk menghasilkan barang atau jasa dari kegiatan yang dilakukan. Efektivitas merupakan ukuran yang dapat menunjukkan apakah suatu program berhasil atau tidak. Ukuran ini menunjukkan keberhasilan terkait pencapaian target yang telah ditetapkan.

Pandangan serupa juga diungkapkan oleh Ivancevich dan rekan-rekan (2006:23), yang menilai efektivitas berdasarkan pencapaian hasil atau tujuan suatu program. Efektivitas lebih menekankan pada hasil akhir dari suatu kegiatan, yang dianggap efektif jika produk yang dihasilkan memenuhi tujuan yang diinginkan.

Sebelum membahas tentang definisi efektivitas kerja, kita perlu memahami bahwa istilah efektivitas berasal dari bahasa Inggris "effect" yang berarti hasil. Istilah ini berkembang menjadi kata effective, yang diartikan sebagai sesuatu yang memberikan konsekuensi. Jadi, jika seseorang bekerja dengan cara yang efektif, ini berarti dia mengharapkan hasil dari pekerjaannya sesuai dengan harapan. Hasil yang diinginkan tersebut adalah konsekuensi yang telah direncanakan sebelumnya dan dijadikan sebagai tujuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal yang sama berlaku untuk organisasi, di mana efektivitas organisasi biasanya dipahami sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Walaupun banyak orang membicarakan tentang efektivitas, sering kali sulit untuk menjelaskan makna dari konsep efektivitas itu sendiri. Definisi efektivitas sering kali bervariasi bagi setiap individu, tergantung pada sudut pandang yang digunakan.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa: "efektivitas berarti pemanfaatan sumber daya, dana, fasilitas, dan infrastruktur dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan barang dan jasa dengan standar mutu tertentu dan tepat waktu. Perlu dicermati bahwa setiap aktivitas yang efisien tidak selalu berarti efektif, karena dari sudut pandang usaha, hasil yang diharapkan mungkin sudah tercapai."

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai serta alat atau sarana yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan pemahaman efektivitas di atas, berikut adalah definisi efektivitas kerja menurut beberapa ahli. S. P. Siagian (2001:151) menyatakan, "Efektivitas kerja adalah penyelesaian tugas tepat waktu yang telah ditentukan, yang berarti penilaian terhadap

pelaksanaan tugas baik atau buruk tergantung pada kapan tugas tersebut dilaksanakan, bukan bagaimana cara melaksanakannya atau berapa banyak biayanya.”

METODE PENELITIAN

Obyek yang diteliti adalah target untuk mengumpulkan data. Obyek penelitian mencakup fenomena atau permasalahan yang telah dijadikan konsep atau variabel. Obyek penelitian terjalin dengan subjek yang melakukan penelitian.

Dalam studi ini, fokusnya adalah pada dampak pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan kuantitatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk mendapatkan informasi yang rinci mengenai topik penelitian serta fenomena yang terkait. Dalam hal ini, peneliti akan langsung turun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Penggunaan metode deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan yang jelas dan rinci mengenai variabel-variabel yang diteliti yang ditemukan oleh peneliti di lapangan. Metode deskriptif juga memfasilitasi peneliti dalam mengidentifikasi gejala atau masalah yang muncul dalam konteks penelitian. Dengan menganalisis gejala dan masalah yang ada, peneliti dapat menghasilkan analisis yang lebih baik serta mengambil keputusan yang lebih berbasis informasi.

Pendekatan kuantitatif disebut metode tradisional karena telah lama digunakan, sehingga menjadikannya suatu tradisi dalam penelitian. Penelitian ini berkaitan dengan penghitungan kuesioner atau yang umum dikenal sebagai pengumpulan data statistik yang diperoleh dari penyebaran survey yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti dalam bidang kuantitatif ini memiliki ruang lingkup populasi dalam sampel yang memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan sampel terlebih dahulu. Hasil dari kuesioner tersebut akan direkap dan dihitung untuk dipresentasikan dalam pembahasan ilmiah.

Segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji akan menghasilkan informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulan dari hasil kajian tersebut. Ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat adalah yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah yang tidak terpengaruh oleh variabel lain.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat. Pada penelitian ini variabel yang diangkat sebagai variabel bebas adalah pengawasan (X)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan merupakan konsekuensi dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah efektivitas kerja pegawai (Y)

HASIL PEMBAHASAN

Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Tasikmalaya adalah lembaga yang mendukung walikota dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah dan membantu dalam sektor administrasi kependudukan serta pencatatan sipil

Pegawasan adalah salah satu aspek manajemen yang penting untuk dicapai dalam usaha mencaai tujuan organisasi secara efisiensi.

Menurut Siagian (2010:25), penulis merujuk pada konsep bahwa pengawasan merupakan proses memantau pelaksanaan semua kegiatan dalam organisasi guna memastikan bahwa setiap pekerjaan

Menurut Siagian (2014) aspek pengawasan terbagi menjadi dua pendekatan yaitu:

1. Pengawasan secara langsung yang dapat mencakup penyelidikan langsung, observasi, dan pelaporan langsung
2. Pengawasan secara tidak langsung yang melibatkan penggunaan perantara berupa laporan hasil kegiatan operasional yang dilakukan dan disampaikan kepada pimpinan

Menurut Hasibuan (2003) keberhasilan pekerjaan yang sempurna berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator yang menandakan efektivitas kerja untuk memastikan keberhasilan upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan adalah total pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan normal. Hal ini terlihat dari seberapa banyak beban kerja serta kondisi yang dihadapi selama proses kerja. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan
2. Tingkat kualitas pekerjaan
Tingkat kualitas pekerjaan mencerminkan sikap karyawan melalui hasil kerja dalam bentuk ketepatan, ketelitian, dan minat terhadap hasil, tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan saat melaksanakan tugas.
3. Pengelolaan Waktu
Setiap karyawan diharuskan untuk memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin. Ini termasuk hadir tepat waktu dan berupaya menyelesaikan tugas dengan baik, memaksimalkan waktu yang tersedia dalam periode kerja berdasarkan panduan organisasi.
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia
Ini penting untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan seharusnya berfokus untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai langkah secara optimal. Sehingga dengan cara ini pemanfaatan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengawasan dalam efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian tentang pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya menunjukkan kategori yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai menerima evaluasi dari atasan mengenai dokumentasi kerja yang telah diselesaikan. Saat bekerja, pegawai diawasi secara langsung oleh atasan melalui inspeksi, dan atasan juga mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang mengalami penurunan kinerja, yang berarti bahwa pengawasan sudah baik, meskipun belum sepenuhnya optimal
2. Penelitian mengenai Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya menunjukkan hasil yang tinggi. Perasaan “saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar” menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai sudah baik tetapi belum mencapai tingkat optimal.



3. Dengan nilai t hitung sebesar 11,313 yang melebihi t tabel 2,685 serta nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari taraf signifikan 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan efektivitas kinerja pegawai. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,456, yang berarti bahwa pengawasan mempengaruhi 45,6% Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Sedangkan 54,4% sisanya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ($100\% - 45,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan kesimpulan yang didapat, saran yang dapat diajukan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Saran Teoritis:

1. Untuk penelitian di masa yang akan datang, diharapkan dapat menambah variabel atau mengembangkan kembali penelitian tersebut, serta meningkatkan cara pengumpulan data yang lebih tepat dan akurat supaya menghasilkan penelitian yang berkualitas mengikuti prinsip-prinsip penelitian.
2. Diharapkan penelitian mendatang dapat digunakan sebagai bahan kata kunci maupun referensi di kampus STIA YPPT Priatim Tasikmalaya serta di lingkungan organisasi lainnya

Saran Praktis:

1. Diperlukan peningkatan dalam memberikan informasi kepada staf mengenai tanggung jawab dan pekerjaan agar dipahami dengan baik untuk menghindari miskomunikasi di antara pegawai, sehingga tugas dapat diselesaikan secara efektif terkait Pengetahuan, Keterampilan, dan Perilaku.
2. Setiap pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya harus menilai tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan, agar selalu dapat memberikan pelayanan yang optimal. Ini dilakukan untuk menjaga kepuasan masyarakat dan memperkuat kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Amin, M. (2006). *manajemen pengawasan* (mustofa Muchdhor (ed.); cetakan 1). Kalam Indonesia.

1.1. (1967). TB, Program DOTS, Implementasi. *Proses Pelaksanaan Pengawasan Dapat Dilakukan Melalui Beberapa Tahapan, Dimana Tahapan-Tahapan Tersebut Adalah Merupakan Rangkaian Suatu Proses Yang Dilakukan Dalam Pengawasan. Proses Pengawasan Menurut Manullang (1983:121- 125) Dapat Dikategorikan Menjad, 9–33.*

Al-Amin, M. (2006). *manajemen pengawasan* (mustofa Muchdhor (ed.); cetakan 1). Kalam Indonesia.

Dr. ir Farid Wajidi. S.E., M. . (2022). *efektivitas pelayanan publik* (1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA, AGUSTUS 2021 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ALFABETA*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Handaningrat, Soewarno, *Studi Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Siagian, Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.
- Siagian, Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi*, CV.Rajawali, Jakarta, 1990
- Gibson, James L, dkk, *Organisasi Dan Manajemen: Prilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta, 1994.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia, Galib Indonesia*, Jakarta, 1991.
- Misnawati (2016). *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Sugandi, Ugan, dkk., 2015. *Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja pegawai*. Jurnal Governasi. ISSN 2442-3971. Vol 1, No 1. Universitas Djuanda
- Nawawi Hadari, 1989, *pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, penerbit: Erlangga Jakarta.
- Gibson, Ivancevic dan Donnelly. 1990. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Djorban Wahid. Erlangga. Jakarta.
- Kumorotomo, W. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handayaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Fattah Nanang. 2004. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Hasibuan S.P, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- M. Manullang, 2011. *Dasar-Dasar Pengawasan Manajemen*. Jakarta: PT. Ghalia Pustaka.

Sumberlainnya

- Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 4 Tahun 2024
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya Tentang Tugas Pokok dan Fungsi , Visi dan Misi Unit Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.