

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan seluruh uraian, penjelasan serta analisa data yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengawasan melekat yang dilakukan oleh camat Tambelang dengan langkah-langkah adanya pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi mencapai nilai persentase **79,03%**, dan nilai tersebut berdasarkan pendapat Koentjaraningrat (2002:260) masuk dalam kategori Baik (61% - 80%) dengan demikian dapat dikatakan pelaksanaan Pengawasan melekat oleh Camat Tambelang Kabupaten Bekasi telah dilakukan sesuai dengan langkah - langkah pengawasan melekat. Namun hal tersebut masih perlu di tingkatkan.
2. Terdapat pula beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pengawasan melekat sebagai berikut :
  - a. Camat kesulitan untuk selalu melakukan pengawasan melekat (pemantauan) juga kurang memperhatikan terhadap kehadiran pegawai yang ada dikantor Kecamatan Tambelang dikarenakan banyaknya tugas pekerjaan yang harus diemban, seperti yang kita ketahui disamping sebagai Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang harus mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan fungsi-fungsi pelayanan yang ada di Kecamatan, Camat juga berfungsi sebagai seorang pemimpin di dalam kehidupan kemasyarakatan yang tentunya banyak kegiatan yang di lakukan oleh Camat bersama masyarakat, sehingga Camat tidak mungkin selalu melakukan pengawasan melekat terhadap seluruh pegawai yang ada.
  - b. Camat kesulitan untuk melakukan pemeriksaan dan evaluasi terhadap laporan dan hasil kerja pegawai, karena kesulitan mendapatkan waktu yang diakibatkan oleh kesibukan Camat yang lebih banyak berkoordinasi ketingkat

Kota, oleh karenanya kegiatan pemeriksaan dan evaluasi sering kali didelegasikan kepada Sekcama atau kepalaSeksi (Kasi) masing-masing.

- c. Para pegawai kurang memahamai arti pentingnya laporan kerja, memanfaatkan waktu jam kerja, dan tingkat kehadiran sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai kurang terencana dan tidak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan dan hal ini sangat menghambat dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Camat tidak dapat memberikan sanksi hukum yang tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran aturan hukum atau disipliner dalam pekerjaan, karena minimnya dasar hukum yang mengatur hal tersebut sehingga Camat kesulitan untuk menjatuhkan sanksi tegas kepada mereka.
- e. Kemampuan anggaran yang terbatas, kurangnya kesejahteraan pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidup dapat berpengaruh pada kurangnya disiplinnya pegawai di dalam bekerja sehingga pegawai tidak dapat berkonsentrasi terhadap tugas pekerjaannya, selain itu dapat menyebabkan terjadinya pungutan liar yang dilakukan oleh pegawai dalam melayani masyarakat demi memenuhi kebutuhan hidup mereka.

## **5.2 Saran**

Munculnya berbagai hambatan dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh Camat Tambelang Kabupaten Bekasi dalam upaya penegakan disiplin kerja pegawai, maka Camat mengambil langkah-langkah atau upaya – upaya untuk mengatasi hambatan – hambatan yang dihadapinya. Upaya-upaya yang dilakukan Camat antara Lain :

1. Mengingat Camat tidak mungkin selalu melakukan pengawasan melekat, maka Camat memberikan penekanan dalam upaya penegakan disiplin kerja pegawai kepada masing-masing Kepala Seksi untuk melaksanakan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi terhadap hasil dan laporan kerja serta memperhatikan kehadiran pegawai dan kepala Seksi berkewajiban untuk melaporkan segala tindakan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan kepada Camat setiap saat diperlukan .

2. Masalah sanksi hukum terhadap pegawai yang melakukan indisipliner, Camat tidak berani memberikan sanksi hukum yang tegas karena kurang ketatnya aturan yang mengatur dimana Camat lebih menekankan pendekatan kekeluargaan dengan cara memotivasi dan memberikan nasihat – nasihat atau arahan kepada yang bersangkutan agar tidak melakukannya lagi dimasa yang akan datang.
3. Camat berusaha secara penuh untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan mencari anggaran lebih diluar pelayanan yang selau dilakukan yaitu berupa upah pungut dari PBB, IMB, dan SIUP yang diatur sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku, sehingga dengan meningkatnya kesejahteraan pegawai yang lebih baik, diharapkan kedisiplinan pegawai akan lebih meningkat.