**ABSTRAK**

Dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, peyelenggaraan pemerintahan mangarah pada paradigma baru, yaitu demokratis, pemberdayaan dan pelayanan kepada masyarakat. Paradigma tersebut menuntut adanya kualitas aparatur yang baik dengan mampu mengimbangi perubahan zaman yang begitu cepat dan permintaan masyarakat yang juga terus meningkat serta berbeda-beda. Peningkatan kualitas aparatur mutlak diperlukan untuk memenuhi hal tersebut, sehingga menjadi tanggung jawab penting dari seorang pemimpin, mampu mengawasi bawahannya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan kualitas aparatur yang baik, dengan upaya yang ditujukan pada pemahaman visi, misi, tugas dan fungsi pokok pemerintahan. Pengawasan yang dimaksudkan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat membentuk dan mengelola karakter aparaturnya sehingga menjadi apparat yang baik dan professional dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menjelaskan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Evaluasi Pelaksanaan Pengawasan Melekat Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Manggarai“.**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif yang bermaksud memberikan gambaran secara jelas terkait suatu objek yang diperoleh dari kenyataan sebenarnya dengan didukung data yang dapat diyakini kebenaranya. Penulis mengambil data yang dikelompokan kedalam dua jenis, yaitu data primer dan sekunder serta mengumpulkan data dengan Teknik observasi melalui pengamatan dan wawancara pada beberapa informan yaitu: Kepala Badan, Sekertaris Badan, Kepala Bidang, Kasubag, dan staf di Badan Kesbangpollinmas Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis berkesimpulan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat yang ada pada Badan Kesbangpollinmas secara umum sudah terlaksana dengan baik, akan tetapi perlu untuk ditingkatkan lagi, Kepala Badan dan pimpinan lainnya harus terus berupaya menggerakan kebijakan pengawasan melekatnya dengan semakin menjalin komunikasi yang baik terhadap bawahan, memperhatikan dan meningkatkan kesadaran pegawai terkait tugas dan fungsinnya. Adapun faktor-faktor penghambat yang terjadi, diantaranya yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta budaya organisasi. Berdasarkan hambatan diatas upaya-upaya yang dibangun ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta menghilangkan budaya dan kebiasaan buruk yang tertanam dalam organisasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan objektif dan professional.

**ABSTRACT**

In Law No. 23 of 2014 on local government, the administration of government leads to a new paradigm, namely democratic, empowerment and service to the community. The paradigm demands a good quality of personnel by being able to keep up with the rapid changes of the times and the increasing demands of society. Increasing the quality of the apparatus is absolutely necessary to fulfill it, so it becomes an important responsibility of a leader, able to supervise his subordinates in doing a job to get good quality apparatus, with efforts aimed at understanding the vision, mission, duties and basic functions of government. The intended supervision is how a leader can shape and manage the character of his apparatus so that it becomes a good apparatus and professional in his work. Therefore, to explain the problem, the authors are interested to lift the title **"Evaluation of the Implementation of Inherent Control of National Unity Board, Politics and Protection of Manggarai Regency".**

In this study, the authors used qualitative research with descriptive methods and approaches that provide relevant information that can be used for the real situation. The authors take the data grouped into two types, namely primary and secondary data and collect data by using observation and some information, namely: Head of Agency, Secretary of the Agency, Head of Division, Head of Sub-division, and staff at Kesbangpollinmas District Manggarai.

Based on the results of the research, the authors found the conclusions that existed in the Agency Kesbangpollinmas in general, but need to be improved again, which need to continue to move inherent policies with good communication to subordinates, pay attention and increase employee awareness related tasks and functions. The inhibiting factors that occur, namely human resources, facilities and infrastructure and organizational culture. Based on the above obstacles efforts are built by improving the quality of human resources, facilities and infrastructure and eliminate bad cultures and habits embedded in the organization so that employees can work with objective and professional.