



## Peran Pengawasan Fungsional Oleh Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura UPT. Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

**Mutyara Kd Chairunissa Pohan**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [mutyraakd@gmail.com](mailto:mutyraakd@gmail.com)

**Muhammad Ikhsan Harahap**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [m.ihсан.harahap@gmail.com](mailto:m.ihсан.harahap@gmail.com)

***Abstract** In a company or organization, even in an agency, the leader definitely leads, when he leads, he definitely has subordinates who can help or do more than that, because the leader cannot possibly work alone, but in practice the leader works according to the SOPs and provisions that have been set. There are both acceptable and unacceptable provisions. However, with this policy, where will the company be taken, to a thriving company or even to an era of destruction. Therefore, leaders must carry out supervision in order to create good and correct employee performance. So the aim of this research is to determine the role of functional supervision in improving employee performance. This research uses a qualitative library research method, by looking for materials that discuss the role of functional supervision. The result is that administrative supervision is important so that errors that occur can be corrected immediately. There are 3 (three) steps to achieve this, namely: 1) creation of standards, 2) comparison of standard functions and 3) corrective action. Most importantly, managers can play a role in implementing the supervisor's work in improving employee performance, namely: 1) Interpersonal relationships, including: as a figure, as a leader. ) and as a broker (Gaison Manager). 2) Information person (information role), including: Monitor, information determiner (conveying information from outside to inside) and speaker (informant). 3) Relation to decision making (decision-making role), including: as an entrepreneur, problem solver, resource allocator, and negotiator*

**Keywords:** Functional Supervision, Employee, Performance

**Abstrak** Pada suatu perusahaan atau organisasi bahkan pada instansi, yang namanya pimpinan sudah pasti memimpin, pada memimpin itu sudah pasti memiliki bawahan yang mana untuk membantu ataupun lebih dari itu, sebab pimpinan tidak mungkin bekerja sendiri, namun pada pelaksanaannya pimpinan bekerja sesuai SOP dan ketentuan yang sudah ada, baik ketentuan yang daopat diterima maupun yang tidak diterima. Namun dengan kebijakannya itulah perusahaan itu akan mau dibawa kemana, ke aah perusahaan yang maju atau malah ke era kehancuran. Maka dari itu pimpinan harus melakukan pengawasan demi terciptanya kinerja pegawai yang baik dan benar. Maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran pengawasan fungsional terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif *library research*, dengan mencari materi atau bahan yang membahas tentang peran pengawasan fungsional. Hasilnya yaitu Pengawasan administratif penting dilakukan agar kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk mencapai hal tersebut, yaitu: 1) pembuatan standar, 2) perbandingan fungsi standar dan 3) tindakan perbaikan. Yang terpenting, manajer dapat berperan dalam pelaksanaan kerjasupervisor dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu : 1 ) Hubungan interpersonal, meliputi: sebagai tokoh, sebagai pemimpin (leader). ) dan sebagai broker (Gaison Manager). 2) Orang informasi (information role), meliputi: Monitor, penentu informasi (menyampaikan informasi dari luar ke dalam) dan pembicara (informan). 3) Kaitannya dengan pengambilan keputusan (decision-making role), meliputi: sebagai wirausaha, pemecah masalah, pengalokasi sumber daya, dan negosiator.

**Kata Kunci :** Pengawasan Fungsional, Kinerja, Karyawan

### PENDAHULUAN

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju, hal ini menyebabkan semanya serba digital dan serba baru dan cepat. Dengan berkembangnya teknologi ini, bukan tidak mungkin hal ini akan mempengaruhi akan sebuah pekerjaan khususnya bagi para pegawai.

Dengan berkembangnya teknologi mau tidak mau, siap tidak siap harus mau mengikuti akan perkembangan teknologi yang ada. Hal ini bukan tanpa alasan, sebab jika kita tidak dengan seminimalnya faham akan hal ini, kita akan tergeser dengan hal-hal yang baru dan hal ini juga yang termasuk dampak negatifnya. Dengan adanya dampak negatif ini bukan tidak mungkin perusahaan akan mengalami penurunan, dari segala semua aspek terlebih pada penurunan kinerja pegawainya. Maka dari itu kebijakan pimpinan sangat diharapkan pada sisi ini. Sebab dengan kebijakan pimpinan yang sesuai dengan apa yang ada sekarang, sudah pasti perusahaan akan dapat mengikuti alurnya dengan begitu dampak positif akan didapat. Dengan pimpinan yang mengerti akan kemajuan teknologi seperti saat ini bisa dipastikan kebijakan yang dikeluarkan juga akan sesuai dengan apa yang ada sekarang hingga berdampak positif pada perusahaan.

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar dua kata yang hampir sama yaitu manajer dan manajemen, namun terkadang kita belum mengetahui arti dan makna dari kedua kata tersebut. Manajer dan manajemen adalah dua kata yang terlihat sama tetapi memiliki dua arti berbeda. Pada dasarnya setiap orang terlahir sebagai pemimpin, walaupun kita tidak menjadi pemimpin bagi orang lain, kita tetaplah pemimpin bagi diri kita sendiri. Seorang manajer atau atasan pasti mempunyai bawahan atau sesuatu yang berada di bawahnya, namun dari segi pemahamannya sangat berbeda. Jika kita berbicara tentang pemimpin, ada pengertian atau anggapan yang sebenarnya pasti berbeda dengan pengertian kepemimpinan. Pemimpin mempunyai pemahaman bahwa ia harus memimpin berdasarkan penunjukan, dalam artian mau tidak mau bawahannya tetap menjadi pemimpin dalam jabatannya. Pentingnya seorang pemimpin adalah ia memimpin berdasarkan penghargaan dari bawahannya, dalam artian ia memang pantas untuk dipimpin.

Entah pemimpin itu “mampu” atau tidak, suka atau tidak, ia harus memimpin karena ia diangkat, meski terkadang ia kurang memiliki jiwa seorang pemimpin. Namun pemimpin memang patut dicari dan diperjuangkan. Sebagaimana dalam Hadist Rasulullah SAW yang berbunyi : “Setiap kalian adalah pemimpin dan masing-masing kalian akan dimintai pertanggung jawaban. bertanggung jawab.” Seorang wanita adalah kepala rumah tangga suaminya dan dialah yang memerintah. Hamba itu adalah pengelola harta tuannya dan dia bertanggung jawab. Masing-masing dari Anda adalah pemimpin dan bertanggung jawab. (H.R. Bukhari dan Muslim).

Siapapun bisa memimpin seorang pemimpin, tapi kita harus menilai apakah dia layak menjadi pemimpin ataukah dia benar-benar ruh seorang pemimpin? Padahal, kita harus mencari pemimpin, yaitu orang-orang yang secara sadar bertanggung jawab menjaga amanah

yang diberikan, berani mengambil risiko demi kebaikan bersama, meski mereka sendiri yang harus menderita. Seorang pemimpin harus mau menerima masukan, seorang pemimpin harus mau menerima kritik, seorang pemimpin tidak boleh berani mengatakan saya lelah, saya ingin istirahat, ketika masih ada tugas yang harus diselesaikan. Seorang pemimpin harus menjadi pendengar yang setia dan penjaga persatuan, kesatuan, dan keharmonisan demi kelancaran organisasi yang dipimpinnya, agar para anggotanya nyaman dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya karena ingin dipimpin.

Tentu saja organisasi mempunyai dan mutlak membutuhkan seorang manajer puncak (supervisor/top manager) yang harus melakukan aktivitas manajemen. Yang harus dilakukan manajer adalah menjalankan kendali manajerial. Tujuan pengendalian ini adalah untuk mencegah atau memperbaiki kekeliruan, penyimpangan, penyimpangan, penyalahgunaan dan lain-lain yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan dari bimbingan awal bukanlah rasa bersalah pada diri seseorang, melainkan kebenaran tentang hasil pekerjaannya.

Tujuan pengawasan adalah untuk menjamin tercapainya hasil pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin, Anda harus mampu dan terus membimbing bawahan Anda agar sukses dalam memimpin. Pemimpin juga harus mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya. Maka dari itu semua penelitian ini muncul dengan judul “Peran Pengawasan Fungsional Oleh Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Upt. Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan metodologi kualitatif, yaitu memperoleh bahan dari studi kepustakaan dengan bantuan data sekunder, yang dilengkapi dengan pengisian tinjauan pustaka dan ringkasan artikel. Yaitu mencatat dalam setiap pembahasan penelitian seluruh pengamatan yang dilakukan tentang konsep harga dari literatur dan sumber dari literatur, toko buku, dan majalah. Setelah dicatat, gabungkan semua hasil pengamatan, ketiga, analisa semua hasil pengamatan dari berbagai bacaan tentang kekurangan, kelebihan atau hubungan masing-masing sumber dengan yang dikandungnya. Selain itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan diskusi kritis dari sudut pandang penulis dan mendukung penelusuran literatur terkait, referensi, pendapat para ahli dan pengamatan sebelumnya. Sumber informasi yang dikumpulkan peneliti tidak hanya informasi dasar yang diperoleh dari

penelitian-penelitian sebelumnya dalam makalah penelitian, namun juga teori-teori yang mempertimbangkan peran pengawasan fungsional oleh pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

#### **Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati 2007) didapati hasil:**

- 1) Pelaksanaan supervisi pada dinas informasi dan komunikasi Kabupaten Karanganyar adalah :a) Kepala dinas informasi dan komunikasi Kabupaten Karanganyar bertanggung jawab terhadap pengawasan, b) Pengawasan yang diterapkan adalah pengawasan terpadu, pengawasan operasional dan supervisi. masyarakat, pengawasan langsung dan tidak langsung, serta pengawasan pra operasi, intra operasi dan pasca operasi.
- 2) Peran supervisi dalam meningkatkan disiplin kerja pada Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar adalah: a) mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan agar berbagai penyimpangan dan kesalahan dapat terdeteksi pada waktunya, b) menjamin atau memastikan. agar kegiatan dilaksanakan sesuai rencana yang telah dibuat sebelumnya untuk mencapai tujuan, c) memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi, d) menentukan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya.
- 3) Kendala pengawasan di Dinas Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar adalah: a) Faktor manajemen (budaya pekewuh, waktu terbatas, tidak ada hukuman sesuai aturan. b) pegawai (perbedaan karakter) c) lokasi kantor berbeda.
- 4) Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala pengawasan Biro Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar adalah: a) manajemen tegas terhadap pegawai tanpa diskriminasi, b) manajemen memberikan contoh yang baik bagi pegawai, c) manajemen mengeluarkan pegawai khusus. waktu, d) manajemen memberikan penghargaan dan hukuman kepada pegawai, e) manajemen mengetahui dan memahami perbedaan sifat setiap pegawai, f) KIK menghimbau kepada Pemerintah Kabupaten Karanganyar khususnya Gubernur dan DPRD untuk segera memahami penggabungan lembaga.

**Penelitian oleh (R. Didi Djadjuli, n.d.)** didapati hasil Pengawasan administratif penting dilakukan agar kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk mencapai hal tersebut, yaitu:

- 1) pembuatan standar
- 2) perbandingan fungsi standar
- 3) tindakan perbaikan.

Tujuan pengawasan adalah untuk menjamin pelaksanaan rencana dan terpenuhinya petunjuk yang diberikan, dan berdasarkan pengamatan tersebut untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan personel dalam pelaksanaan rencana, mengambil tindakan untuk memperbaikinya. mereka agar pegawai/pegawai memahami hasil pekerjaannya sehingga memungkinkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

**Penelitian (Ahmad Averus dan Andi Pitono 2018)** yang menghasikan: menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja perawat, namun kinerja perawat kurang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan rawat inap, ini dikarenakan para perawat masih mengerjakan tugas lain diluar tugas utama mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berkaitan dengan administrasi di rumah sakit khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan rawat inap yang terbaik kepada para pasien

**Penelitian oleh (Eko Prihartono 2009) dengan hasil:**

- (1). Inspektorat Jenderal Departemen Pertanian sebagai sub sistem pemerintahan, keberadaannya mempunyai andil besar dalam terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bebas dari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Good Governance and Clean Governance).
- (2). Inspektorat Jenderal Departemen Pertanian sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan fungsi pengawasan intern pemerintah harus mampu merespon secara signifikan berbagai macam permasalahan dan perubahan yang terjadi, baik politik, ekonomi maupun sosial melalui suatu program dan kegiatan yang ditetapkan dalam suatu kebijakan pengawasan yang menyeluruh.
- (3) Departemen Pertanian berkepentingan dengan terwujudnya system pengawasan yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan dan pelaksanaan kegiatan secara efektif, efisien dan ekonomis.
- (4.) Tindak lanjut hasil pengawasan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sangat diperlukan dalam rangka memperbaiki manajemen pemerintah antara lain aspek ketatalaksanaan dan Sumber Daya Manusia Aparatur, aspek kelembagaan serta dasar penilaian kinerja pimpinan unit kerja, agar suatu temuan yang sama tidak terulang kembali.
- (5). Semakin gencarnya tuntutan masyarakat terhadap kinerja institusi pengawas termasuk Inspektorat Jenderal, secara tidak langsung menuntut adanya peningkatan kinerja dari tim auditor dalam pelaksanaan pemeriksaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Pelaksanaan/implementasi**

Secara sederhana implementasi dapat diartikan dengan pelaksanaan atau penerapan. Menurut Browne dan Wildavsky (Usman 2002) mengemukakan bahwa “Implementasi merupakan perluasan fungsi yang saling menyesuaikan diri.” Menurut van Metter dan van Muller (Budi 2002) membatasi makna penerapan/implementasi pada “tindakan individu (atau kelompok) di pemerintahan dan sektor swasta untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh keputusan kebijakan masa lalu. Sementara itu menurut pendapat Grindle (Winarni 2005) memberikan gambaran tugas/implementasi dengan mengatakan bahwa “secara umum tugas implementasi adalah membentuk suatu mata rantai yang memudahkan pencapaian tujuan strategi sebagai efek dari tindakan”.

### **Pemimpin dan Pimpinan**

#### **a. Pemimpin**

Kata manajer dan manajemen merupakan kata umum dalam bahasa Indonesia. Kedua kata ini dapat digunakan dengan arti yang berbeda dalam bahasa Indonesia. Kata pemimpin mempunyai dua arti, yaitu “orang yang memimpin” dan “petunjuk” atau “petunjuk”. Dari pengertian yang kedua dapat diketahui bahwa, misalnya, buku yang digunakan sebagai petunjuk atau petunjuk disebut selain buku atau buku petunjuk pengemudi.

#### **b. Pimpinan**

Kata pemimpin mengacu pada manajemen. Dalam hal ini manajemen merupakan hasil dari proses manajemen. Kata manajemen juga mempunyai arti lain yaitu sekumpulan data pengelolaan. Dalam pengertian ini, kata manajemen sering digunakan dalam ungkapan seperti rapat pengawas, unsur manajemen, atau manajer unit. Demikian pula, kata kepemimpinan berarti akhir dari dan sejalan dengan itu, akhiran-an pada kata pimpinan bermakna 'kumpulan', yakni 'kumpulan para pemimpin'. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kedudukan seseorang atau suatu jabatan dalam suatu organisasi baik dalam organisasi formal maupun informal yang diangkat dan diangkat dengan surat keputusan. Seseorang yang berdasarkan penunjukan mengelola kegiatan usaha pada suatu perusahaan atau lembaga dapat juga diangkat sebagai direktur. Setiap aktivitas memiliki satu manajer, seperti manajer produksi. Umumnya fungsi operasional dalam suatu perusahaan adalah keuangan, produksi, pemasaran dan sumber daya manusia yang mempunyai manajer masing-masing.

## **Pengawasan (Controlling) dalam Manajemen**

### **1. Pengawasan (Controlling)**

MC. Farland memberikan definisi pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan adalah suatu proses dimana seorang manajer ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya telah sesuai dengan rencana, peraturan, tujuan atau kebijakan yang telah diputuskan.” Menurut (Winardi 1997) ia menawarkan definisi pengendalian sebagai berikut: “Pengendalian adalah semua tindakan yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Basu Swasta, sebagai berikut : “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatankegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana.

Pada prinsipnya pembinaan tersebut seluruhnya ditujukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan atau penyimpangan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Melalui pemantauan diharapkan dapat membantu pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Faktanya, pelatihan menciptakan suatu kegiatan yang berkaitan erat dengan pelingkupan atau evaluasi pekerjaan. Dengan pengawasan juga dimungkinkan untuk mengontrol sejauh mana kebijakan administrasi dilaksanakan dan seberapa besar penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah proses penentuan indikator kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Melalui pemantauan, perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terlaksana dan berjalan dengan baik.

Konsep pengawasan sebenarnya merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pengendalian atau pengawasan dari otoritas yang lebih tinggi kepada otoritas yang lebih rendah.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dalam perspektif manajemen, pengawasan juga berarti : “memantau pelaksanaan seluruh kegiatan satuan organisasi yang berada di bawah pengawasannya, agar semua pekerjaan yang dilakukan sesuai rencana dan sesuai peraturan.” Atau “sebagai upaya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan”. rencana yang telah ditetapkan dan terjadinya hambatan dapat diminimalkan dengan adanya pengawasan, sedangkan hambatan yang timbul dapat segera diidentifikasi dan kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikan.

Lebih khusus lagi, pemeriksaan harus berpedoman pada: 1) rencana (plan) yang telah diputuskan; 2) aturan pelaksanaan pekerjaan; 3) tujuan dan; 4) Kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Di bawah bimbingan manajemen, bisnis dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, mendorong karyawan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab terhadap tugas. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam pelaksanaan pengendalian manajemen meliputi:

- 1) Manajer sebagai mediator dalam penyelesaian masalah
  - 2) manajer sebagai konsultan kepada bawahannya
  - 3) manajer sebagai motivator organisasinya
  - 4) Perantara mempunyai peran penting dalam pengambilan keputusan
  - 5) Kemampuan mengelola segala permasalahan dan menyelesaikannya secara cermat dan penuh pertimbangan sebelum mengambil keputusan sangat dibutuhkan oleh seorang manajer.
- Pengawasan adalah fungsi kunci dari manajemen (utama). Manajer harus mempunyai alat pemantauan yang diperlukan, namun harus menggunakan pertimbangan dalam pengembangan dan penerapannya (implementasi). Pengawasan sebagai tugas seorang manajer bukan berarti memimpin (mengendalikan) bawahannya, melainkan mengarahkan dan mengarahkan usaha bawahannya untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Kebutuhan untuk memantau organisasi berasal dari kompleksitas struktur organisasi itu sendiri. Semakin besar organisasi, semakin kompleks proses pemantauannya, karena berkaitan dengan keseluruhan operasional organisasi itu sendiri. Anda harus tahu bahwa semua manajer menginginkan sistem pelacakan yang cerdas dan efisien untuk membantu memastikan bahwa apa yang dilakukan sesuai rencana.

Untuk mencapai hasil yang dimaksud, maka diperlukan syarat-syarat pengawasan yang efektif, antara lain :

1. Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang
2. pengawasan harus dihubungkan dengan individu dan pimpinan;
3. Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting
4. Pengawasan harus obyektif
5. Pengawasan harus luwes
6. Pengawasan harus hemat
7. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan.

Dari ketujuh syarat-syarat tersebut ada pula yang dinamakan dengan prosedur dari pada pengawasan, yang antara lain :

1. Observasi, pemeriksaan dan pemeriksaan kembali



2. Pemberian contoh
3. Catatan dan laporan
4. pembatasan wewenang
5. Menentukan peraturan-peraturan, perintah-perintah dan prosedur
6. menentukan anggaran
7. Sensor
8. Tindakan disiplin

## **2. Manajemen**

Pengertian dasar manajemen adalah seni proses dan ilmu pengorganisasian, contohnya adalah gerak, kepemimpinan, manajemen, pengorganisasian dan perencanaan. Pemahaman manajemen sebagai seni didasarkan pada kenyataan bahwa seni itu sendiri mempunyai beberapa tugas, antara lain mewujudkan tujuan nyata melalui produksi keuntungan, sedangkan pemahaman manajemen sebagai ilmu didasarkan pada kenyataan bahwa tugas ilmu . adalah untuk menjelaskan dan menjelaskan, untuk menghasilkan keuntungan dari ilmu pengetahuan. menjelaskan secara rinci dan mudah dipahami berbagai fenomena atau peristiwa, sehingga penelitian ini benar-benar dapat memberikan penjelasan yang spesifik dan jelas.

Istilah manajemen dan administrasi mempunyai arti yang berkaitan. Jelas bahwa manajemen pembelajaran berarti manajemen pembelajaran dan sebaliknya manajemen pembelajaran mengacu pada manajemen. Namun dalam hal ini penulis terlibat dalam manajemen, meskipun tidak lepas dari manajemen. Kepemimpinan mengacu pada kepemimpinan, komitmen, kontrol, manajemen dan administrasi. Definisi etimologis manajemen adalah kemampuan melaksanakan dan mengorganisasikan. Pengertian manajemen ilmiah dapat dikatakan sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan dan mengajarkan proses mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi, baik itu tujuan bisnis bersama dengan individu maupun sumber daya organisasi. Seseorang yang melakukan tugas sehari-hari atau yang berhubungan dengan manajemen disebut administrator.

Berikut pengertian kepemimpinan yang lebih tepat menurut para ahli, antara lain :1) Kepemimpinan adalah tercapainya tujuan melalui orang lain dan dengan orang lain. (Koontz dan O'Donnell).2) Manajemen adalah suatu kerangka atau proses penetapan tujuan organisasi dengan tujuan yang jelas dan telah ditentukan sebelumnya. (G.R. Terry).3) Manajemen adalah proses perencanaan, penggunaan sumber daya dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. (James A.F. Stoner)4) Pengertian manajemen adalah suatu disiplin ilmu yang secara sistematis berupaya memahami bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja

sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. (Luther Gulick)<sup>5</sup>) Manajemen adalah serangkaian kegiatan berbeda yang dilakukan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Wilson)..Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses fungsional di mana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada buku karya Louis A. Alen, yang berjudul “The Professional Management”, manajemen mempunyai beberapa fungsi diantaranya:

**a) Memimpin (Leading)**

Tugas utama seorang manajer adalah memimpin organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tugas administratif sebagai seorang manajer meliputi: pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, pemilihan orang dan pengelolaan serta pengorganisasian orang lain, serta pemberian nasihat dan investasi, pelatihan dan evaluasi kinerja.

**b) Perencanaan (Planning)**

Fungsi manajemen yang selanjutnya adalah perencanaan, atau perencanaan. Fungsi perencanaan adalah suatu kegiatan dimana kegiatan tersebut menjadi tujuan perusahaan dengan suatu rencana atau sebagai acuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan merupakan cara terbaik untuk melaksanakan dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan, karena tanpa perencanaan tidak ada fungsi manajemen yang dapat berjalan atau mencapai tujuannya. Tugas perencanaan atau desain, termasuk.:

- 1) membuat estimasi untuk waktu atau periode tertentu
- 2) membuat sasaran serta target perusahaan
- 3) merencanakan urutan kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian target tertentu
- 4) mengatur kebutuhan waktu didalam pelaksanaan suatu kegiatan
- 5) menyusun rencana anggaran biaya (RAB)
- 6) menyusun SOP atau Standard Operating Procedure tentang pekerjaan yang telah disepakati
- 7) menganalisa dan menetapkan berbagai kebijakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

**c) Pengorganisasian (Organizing)**

Pengorganisasian adalah memetakan dan memetakan berbagai aktivitas penting ke dalam beberapa aktivitas yang lebih kecil, memecah setiap tugas menjadi aktivitas yang lebih sederhana agar tujuan perusahaan tercapai dengan lebih cermat. Kegiatan organisasi ini sendiri meliputi penggabungan dan pengorganisasian pekerjaan agar terlaksana dengan lebih efektif dan efisien, misalnya:

- 1) menentukan desain struktur organisasi
- 2) menentukan job description atau pembagian pekerjaan dari tiap-tiap jabatan guna meraih sasaran organisasi
- 3) memastikan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab, memastikan pertanggung jawaban dari hasil pekerjaan yang telah dicapai
- 4) memastikan hubungan yang dapat membedakan antara atasan dan staf
- 5) mendeskripsikan berbagai kegiatan ataupun pekerjaan yang dianggap lebih efektif dan efisien sehubungan dengan pengoptimalan sumber daya manusia untuk meraih tujuan perusahaan.
- 6) Pengarahan (Directing)

Kepemimpinan adalah kegiatan memastikan seluruh anggota tim berusaha mencapai tujuan sesuai rencana manajemen dan bisnis. Proses pelaksanaan program dilakukan oleh seluruh pihak dalam organisasi dan juga proses motivasi agar semua pihak dapat menunaikan tanggung jawabnya dengan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dan penuh kesadaran. Fungsi pengendalian dan eksekutif mempunyai tugas sebagai berikut: 1) melaksanakan proses kepemimpinan, pengelolaan dan motivasi tenaga kerja, 2) memberikan penjelasan dan tugas kerja secara teratur, dan 3) menjelaskan instruksi yang telah disiapkan sebelumnya..

#### **d) Pengawasan (Controlling)**

Proses pengendalian atau yang disebut dengan Monitoring dan Pengendalian dilakukan untuk menjamin seluruh rangkaian kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis dapat berjalan dengan lancar. Pemantauan sendiri mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut: 1) menilai dan mengevaluasi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan sasaran bisnis disesuaikan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan dan 2) bertindak cepat mengoreksi dan menjelaskan kemungkinan perbedaan kinerja.

#### **4. Kinerja**

Konsep efisiensi kerja berasal dari kata efisiensi kerja atau kinerja nyata yang berarti efisiensi atau prestasi kerja nyata, atau kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.(Sutanjar and Saryono 2019). Pengertian kinerja menurut (Susmita, Hasibuan, and Suhairi 2021)mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tepat waktu”

#### **5. Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Pegawai**

Jika kita bandingkan hubungan antara pengawas dan kinerja pegawai dari definisi di atas yaitu. kinerja/pelaksanaan kerja pengawasan dalam pelaksanaan manajemen pada suatu

organisasi dimana pengawas merupakan suatu proses dimana manajer ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sudah sesuai dengan rencana, peraturan yang telah ditetapkan, tujuan atau kebijakan, hal ini dilakukan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam perjalanan mencapai tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Pengendalian berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi dan harus sesuai dengan rancangan, sedangkan kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif menurut tugas yang dilaksanakan atau volume pekerjaan.

## **6. Pentingnya Pengawasan Dalam Manajemen**

Pengawasan administratif penting dilakukan agar kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. Ada 3 (tiga) langkah dalam pelaksanaannya: 1) Penciptaan standar, langkah ini dilakukan untuk mengukur hasil pekerjaan. Standar dibuat berdasarkan kemampuan kerja dalam kondisi normal. Bentuk standarnya ada 2 (dua), yaitu: a) Standar kuantitatif, yaitu standar yang dinyatakan dalam satuan tertentu seperti jam mesin, jam tenaga kerja langsung dan satuan barang, investasi, dan lain-lain. b) Standar mutu, yaitu standar yang berupa pendapat masyarakat, pemerintah, pekerjaan, dan lain-lain. 2) Saat membandingkan operasi standar, langkah ini diambil untuk menentukan besarnya penyimpangan yang dihasilkan. Anda dapat menggunakan langkah ini sebagai peringatan untuk mendeteksi penyimpangan. 3) Tindakan korektif, langkah ini dilakukan untuk memperbaiki tindakan, operasi atau praktik yang tidak memenuhi standar.

## **KESIMPULAN**

Inilah gambaran manajemen terkait dengan penerapan pengendalian manajemen. Dengan cara ini penulis menetapkan batasan pada kesimpulan. Pengawasan administratif penting dilakukan agar kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk mencapai hal tersebut, yaitu: 1) pembuatan standar, 2) perbandingan fungsi standar dan 3) tindakan perbaikan. Oleh karena itu, tujuan pengawasan adalah untuk memastikan pelaksanaan rencana dan pemenuhan instruksi yang diberikan, dan berdasarkan instruksi tersebut untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan staf dalam pelaksanaan rencana, dapat diambil langkah-langkah untuk memperbaikinya. mereka mereka agar pegawai/pegawai memahami hasil pekerjaannya, dengan cara ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Yang terpenting, manajer dapat berperan dalam pelaksanaan kerjasupervisor dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu : 1 ) Hubungan interpersonal, meliputi: sebagai tokoh, sebagai pemimpin (leader). ) dan sebagai broker

(Gaisson Manager). 2) Orang informasi (information role), meliputi: Monitor, penentu informasi (menyampaikan informasi dari luar ke dalam) dan pembicara (informan). 3) Kaitannya dengan pengambilan keputusan (decision-making role), meliputi: sebagai wirausaha, pemecah masalah, pengalokasi sumber daya, dan negosiator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Averus dan Andi Pitono. 2018. "PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI KOTA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH." *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora* 20, no. 1.
- Budi, Winarno. 2002. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Eko Prihartono. 2009. "PELAKSANAAN PENGAWASAN FUNGSIONAL DALAM RANGKA MENUJU OPTIMALISASI KERJA." UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- R. Didi Djadjuli. n.d. "PELAKSANAAN PENGAWASAN OLEH PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI." *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Galuh*.
- Rahmawati, Hetty Fitria. 2007. "Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar Tahun 2007." Universitas Sebelas Maret. 2007. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/6934>.
- Susmita, Dita Ayu, Asrina Hasibuan, and Suhairi Suhairi. 2021. "Membuat Komunikasi Efektif Dalam Ekonomi Bisnis Dan Kehidupan Sosial." *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 2, no. 2: 98–109. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v1i2.490>.
- Sutanjar, Tatan, and Oyon Saryono. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal of Management Review* 3, no. 2: 321–25. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum Jakarta*. PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 1997. *Kamus Ekonomi*. Penerbit Alumni.
- Winarni, F dan Sugiyarso G. 2005. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Media Pressindo.