

**EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG  
LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA  
MAKMUR KOTA**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA**  
**NPM :1903100046**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Kosentrasi Pembangunan**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Mahasiswa : **JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA**

NPM : 1903100046

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Pada hari, tanggal : Sabtu 23 September 2023

Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : **ANANDA MAHARDIKA, Sos, MSP**

PENGUJI II : **AFFAN AL-QUDDUS, S. SOS., M. Si.**

PENGUJI III : **AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP**

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

  
Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan Skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Mahasiswa : **JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA**

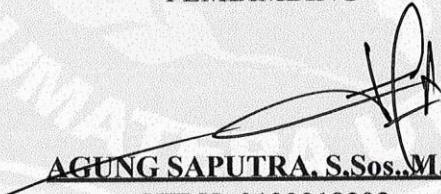
NPM : 1903100046

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Efektivitas Pengawasan Langsung Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota.

Medan, 23 September 2023

PEMBIMBING

  
**AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP**  
NIDN: 0120018303

Disetujui Oleh :

KETUA PROGRAM STUDI

  
**ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP**  
NIDN. 012118801

DEKAN

  
  
**DR. ARIEFF SALEH, S.Sos., M.SP**  
NIDN. 0030017402



## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Jepri Pernando Venta Lingga NPM 1903100046 menyatakan dengan sungguh-sungguh.

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilakukan oleh undang-undang termasuk perbuatan karya ilmiah oleh orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil dari tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat, atau jiplakan karya dari orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya penuh diajukan untuk memperoleh kesejahteraan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak erdapat karya atau pendapat ditulis dan diterbitkan orang lain, kecuali secara penuh diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya sedia tanpa mangajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, September 2023

Yang Menyatakan,



Jepri Pernando Venta Lingga  
1903100046

## ABSTRAK

### EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKMUR KOTA

JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA  
1903100046

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan langsung harus berperan aktif dalam mengawasi perilaku, moral, etika gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi arahan, jika terlihat bawahannya ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur Efektivitas pengawasan Langsung Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota. Untuk mengetahui dan mengukur pelaksanaan pengawasan langsung yang sudah dilakukan pada kantor tersebut, dan juga untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kinerja pegawai yang terlaksana dilingkungan kerja, serta untuk mengetahui apakah ada Efektivitas Pengawasan langsung Lurah Dalam Meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bahtera Makmur Kota. Hasil penelitian ini menemukan bahwa efektivitas pengawasan langsung tergolong dalam kategori tinggi, peningkatan kinerja pegawai tergolong dalam kategori rendah, dan pengawasan langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Pengawasan Langsung Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wata'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya secara terus menerus sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Tidak lupa shalawat beriringan salam penulis hadiahkan kepada baginda Muhammad Shallallahu alaihi wasallam yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun judul skripsi adalah “EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKMUR KOTA” guna untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terima kasih sebesar-besarnya kepada yang tersayang Ayah Romansyah Lingga dan Mama Hertri BR Nadeak untuk semua kepercayaan yang diberikan penuh kepada penulis, mendukung pertumbuhan dan Pendidikan penulis serta untuk segala doa yang terus mengalir di setiap Langkah penulis. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agung Saputra, S.SOS., M.AP selaku pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya, memberikan arahan, semangat dan nasehat dalam penulisan skripsi penulis.
8. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah dan memberikan informasi-informasi terkait perkuliahan.
9. Bapak Halman, S.AP selaku lurah yang telah memberi izin penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini.
10. Kepada sahabat penulis Surya, Iqbal, Diya, dan Dita.
11. Terimakasih juga buat teman terbaik penulis membantu dan mendukung selama penulis mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

12. Ucapan Terimakasih juga penulis sampaikan kepada Teman-teman seperjuangan IAP 2019 yang sudah bersama-sama melewati proses belajar dengan penulis.

Terimakasih juga untuk yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah bekerja sama dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan mudah-mudahan skripsi ini dapat kiranya memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan,            September 2023  
Penulis

JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA  
NPM. 1903100046



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
12.1. Latar Belakang Masalah .....	1
12.2. Rumusan Masalah.....	6
12.3. Tujuan Penelitian .....	6
12.4. Manfaat Penelitian .....	6
12.5. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II.....	9
URAIAN TEORITIS.....	9
2.1. Efektivitas .....	9
2.1.1. Pengertian Efektivitas.....	9
2.2. Pengawasan .....	12
2.2.1. Pengertian Pengawasan .....	12
2.2.2. Tujuan Pengawasan.....	14
2.2.3. Fungsi Pengawasan .....	15
2.2.4. Pengawasan Langsung .....	16
2.3. Kinerja Pegawai.....	17
2.3.1 Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	20
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN .....	23
3.1. Jenis Penelitian .....	23
3.2. Kerangka Konsep .....	24
3.3. Kategorisasi Penelitian .....	25

3.4.	Informan dan Narasumber .....	25
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6.	Teknik Analisis Data .....	26
3.7.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
BAB IV .....		28
HASIL DAN PEMBAHASAN .....		28
4.1.	Hasil Penelitian .....	28
4.1.1.	Deskripsi Hasil Wawancara .....	28
4.2.	Pembahasan .....	49
BAB V .....		75
PENUTUP .....		75
5.1.	Simpulan .....	75
5.2.	Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....		77
DAFTAR LAMPIRAN .....		80

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1 Deskripsi Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.1.2 Deskripsi Informan Berdasarkan Usia .....	29

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2.1 Kerangka Konsep .....	24
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

### Daftar Riwayat Hidup

Lampiran I	: Sk-1
Lampiran II	: Sk-2
Lampiran III	: Sk-3
Lampiran IV	: Sk-4
Lampiran V	: Sk-5
Lampiran VI	: Sk-10
Lampiran VII	: Draf Wawancara
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Balasan Izin Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten dan atau Daerah kota dibawah Kecamatan. Tugas pokok Kelurahan adalah membantu camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan Pembangunan dan pembinaan masyarakat pada wilayah kerjanya.

Selain itu fungsi dari kelurahan ialah, melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan, melakukan tugas dibidang pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tanggungjawabnya, melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasinya dan swadaya gotong royong masyarkat, melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kelurahan, melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada pemerintahan kelurahan.

Kelurahan dipimpin Kepala Kelurahan yang disebut dengan “Lurah”. Lurah adalah pimpinan penyelenggaraan urusan pemerintahan di wilayah kerja kelurahan dalam wilayah kerja kecamatan di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota. (eJournal Administrasi Negara Volume 8 (3), 2020: 9403-9413).

Kelurahan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem

pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jadi, Kelurahan merupakan wilayah gabungan dari beberapa Rukun Warga (RW). Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Distrik. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau kota. (Jurnal Noken Volume 4 (2) 2019:188-200).

Adanya otonomi daerah yang diwujudkan dengan desentralisasi dimana daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya baik menyangkut perumusan kebijakan maupun implementasi program daerah dalam rangka pemenuhan kebutuhan daerah. Dalam hal ini pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat berarti bagi dinamika, perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi agar dapat berjalan dengan wajar dan lancar, sehingga banyak para ahli manajemen mempunyai pandangan tersendiri terhadap pengawasan. Pengawasan mempunyai peran yang sangat penting untuk menjamin terwujudnya efektifitas dan efisiensi kerja serta pencapaian hasil kerja (kinerja) dalam satu organisasi dengan maksud untuk mencegah kebocoran dan pemborosan dalam menggunakan waktu, dana, dan sarana sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien. (e Jurnal Katalogis, Volume 5 (4) 2017: 150-159)

Saat ini perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para aparatur sipil negara yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Dewasa ini perubahan demi

perubahan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, hal ini dipandang penting guna meningkatkan kinerja para aparatur sipil negara.

Seperti halnya Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan. Menurut Siagian (1988:169), pengawasan ialah proses mengamati semua kegiatan yang ada di organisasi sehingga dapat dijamin kegiatan yang mereka lakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, maka pembangunan itu dituntut adanya tingkat efektifitas yang tinggi.

Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan profesionalitas kerja dalam organisasi. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan administrasi melalui efektivitas kinerja aparatur sipil negara adalah bagaimana upaya suatu instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat, khususnya aparatur pemerintah agar lebih handal, professional, efektif dan efisien serta tanggap

terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta bagaimana menyikapi dinamika proses perubahan lingkungan yang strategis yang bermutu dan mempunyai nilai positif dalam memberikan pelayanan yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai.

Kelurahan Bahtera Makmur Kota merupakan daerah yang berada di Kecamatan Bagan sinembah dituntut untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Di dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan pegawai yang mempunyai keterampilan, disiplin, dan mencapai efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai perlu mendapat pengawasan yang serius agar menjadi pegawai yang berkualitas.

Pengawasan langsung oleh Lurah terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan menjadi salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan. Namun, masih terdapat perdebatan mengenai efektivitas pengawasan langsung ini dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengawasan langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun ada juga studi yang menunjukkan sebaliknya.

Adapun Pelaksanaan pengawasan langsung oleh lurah di Kelurahan Bahtera Makmur Kota Kecamatan Bagan Sinembah dilakukan secara terstruktur, untuk itu lurah memberi delegasi kepada sekretaris untuk melakukan pengawasan dan sekretaris memantau atau mengawasi para pegawainya serta melihat perkembangan pekerjaan para pegawai. Jika disebabkan pimpinan yang lebih banyak melaksanakan tugas luar.

Dengan melakukan pengawasan, maka lurah di kelurahan Bahtera Makmur Kota akan mengetahui seberapa besar kinerja pada pegawai tentunya dapat berjalan

berdasarkan pada laporan-laporan yang diterima oleh pimpinan, selain itu untuk mengetahui kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah.

Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, pengawasan tersebut masih belum efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tercermin dengan masih ditemui oleh penulis tindakan yang kurang efektif dilakukan oleh pegawai. Tindakan yang terjadi antara lain: Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan yang sudah diberikan Lurah, Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, Masih adanya pegawai yang keluar kantor setelah melaksanakan absensi untuk urusan pribadi tanpa ada konfirmasi ke lurah.

Faktor tersebut yang membuat peneliti bermaksud mengadakan penelitian di Kelurahan Bahtera Makmur Kota Kecamatan Bagan Sinembah, sebagaimana telah digambarkan faktor-faktor yang telah mempengaruhi kinerja birokrat. Untuk ini dalam rangka mencapai target dalam melaksanakan kualitas pelayanan yang maksimal pelaksanaan pengawasan pada setiap instansi pemerintah harus lebih ditingkatkan karena mengingat kinerja pegawai yang belum begitu optimal apalagi di kantor kecamatan banggai kabupaten banggai laut, masih banyak terdapat masalah yang harus di kaji oleh peneliti karena sangat mempengaruhi kinerja para aparat, yang pada akhirnya juga mempengaruhi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah tersebut, karena disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari camat kepada pegawai sehingga kesadaran aparat itu sendiri merupakan faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas kerja.



Berdasarkan fenomena diatas mendorong penulis serta memotivasi penulis, sehingga tertarik untuk meneliti pengawasan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota kecamatan Bagan Sinembah. Melalui penelitian ini akan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan fungsi pengawasan dari Lurah terhadap pegawainya masih jauh dari yang di harapkan, atau dengan kurangnya pengawasan sebagai salah satu fungsi yang melakukan dalam diri seorang Lurah belum efektif. Maka penulis ingin melakukan suatu kajian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul; “Efektivitas Pengawasan Langsung Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Bahtera Makmur”.

#### 1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis kemukakan pada penulisan skripsi ini berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas adalah : “Bagaimana efektivitas pengawasan langsung lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan bahterta makmur Kota?”.

#### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui lebih dalam tentang Efektivitas Pengawasan Langsung Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor kelurahan bahtera makmur.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

- a) Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang Efektivitas Pengawasan Langsung Lurah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur.
- b) Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah dan instansi terkait khususnya bagi Kantor Kelurahan Bahtera Makmur.
- c) Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai salah satu yang syarat untuk menempuh ujian sarjana Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan secara sistematis, logis, dan konsisten agar dapat melihat dan mengkaji penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan antara suatu bab dengan bab yang lainnya yaitu sebagai berikut:

##### **BAB I        PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II        URAIAN TEORITIS**

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah pengertian Pengertian Efektivitas, Pengawasan, Tujuan Pengawasan, Fungsi Pengawasan,

Pengawasan Langsung, Kinerja Pegawai, Meningkatkan Kinerja Pegawai, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai,

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, kerangka konsep, defenisi konsep, kategorisasi, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi penelitian, serta deskripsi ringkas objek penelitian.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah penyajian data dan analisis hasil wawancara.

### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah kesimpulan dan saran.

## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### Efektivitas

##### 2.1.1. Pengertian Efektivitas

Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Steers (2017: 14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mardiasmo (2017:134) menjelaskan, “Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya”.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mordiasmo, 2017:134). Sedangkan Gibson dkk (dalam Pasolong, 2013:4) efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Mahmudi (2010:143) yang mengatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :

- Keberhasilan program
- Keberhasilan sasaran
- Kepuasan terhadap program
- Kesesuaian input dan output
- Pencapaian tujuan

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, maka semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005:92).

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa efektifitas ialah suatu keadaan yang hasil kerjanya sempurna dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa indikator efektifitas kerja yang bertujuan untuk dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu :



- a. Kuantitas Kerja ; Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan.
- b. Kualitas Kerja ; Kualitas kerja merupakan suatu sikap yang diperlihatkan oleh oleh seorang karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan ketertarikan hasil, dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan Waktu ; Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin. Terutama dengan cara tidak terlambat datang ke kantor dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja.
- d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ; Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan sudah seharusnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh kegiatan koperasi mendapatkan hasil dan keuntungan yang diharapkan.

## Pengawasan

### 2.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Inu Kencana Syafiie (2019: 167), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Menurut G.R. Terry dalam Fahmi (2016 : 151), Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Menurut Handoko (2016: 25), pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Menurut Mulyadi (2016:4), pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang berwenang terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan dengan tujuan memastikan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Bohari (1992:4) pengawasan yaitu suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya wujud semula.

Peran pengawasan atasan langsung sangat dibutuhkan dalam hal ini. Karena pengawasan atasan langsung memiliki tanggung jawab serta disiplin yang tinggi akan mampu menggerakkan personil berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu adanya berbagai unsur pengawasan dari atasan langsung.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses pengukuran dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang berwenang terhadap kinerja atau kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau organisasi, dengan tujuan memastikan bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat membantu

memperbaiki kinerja atau kegiatan jika ditemukan kesalahan atau ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan.

#### Tujuan Pengawasan

Tujuan dari pengawasan yaitu untuk memberi jaminan ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Handoko (2004), tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang dikerjakan oleh bawahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta untuk membantu memperbaiki kinerja jika ditemukan kesalahan atau ketidaksesuaian dengan rencana yang ditetapkan.

Adapun Rozali (2005:180) pengawasan bertujuan agar pelaksanaan berbagai urusan pemerintahan di daerah dapat berjalan sesuai dengan standard an kebijakan pemerintah pusat, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 1) Pemerintah pusat melakukan pengawasan terhadap:
- 2) Pelaksanaan urusan pemerintah di daerah;
- 3) Peraturan daerah (perda) dan peraturan kepala daerah, dalam hal ini meliputi perda provinsi dan peraturan gubernur, perda kabupaten/kota dan peraturan bupati/wali kota, serta peraturan desa dan peraturan kepala desa.

Menurut Arifin Abdu Rachman (dalam Angger, 2016:18) mengatakan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala sesuatu yang berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta

kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan lainnya, sehingga bisa dilakukan perbaikan untuk memperbaiki dan mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien, dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar.

Menurut Bohari (1992:4-5) tujuan pengawasan antara lain adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab fungsi atau kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu. Tujuan utama pengawasan ialah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa datang, dan mengarahkan seluruh kegiatan-kegiatan dalam rangka pelaksanaan daripada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala sesuatu pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada sesuatu organisasi atau kantor.

### Fungsi Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen disamping fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu fungsi staf dan perencanaan dan fungsi pelaksanaan. Pengawasan adalah merupakan proses dari serangkaian kegiatan untuk menjamin agar



seluruh rencana dapat dilaksanakan dan pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan.

Sedangkan menurut Simbolon fungsi pengawasan adalah:

- a) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kegiatan yang tidak diinginkan.
- d) Fungsi pengawasan diterapkan oleh seorang manajer dengan melakukan penilaian dan mengendalikan jalannya kegiatan organisasi. Fungsi pengawasan bertujuan untuk meluruskan kembali kesalahan dan penyimpangan yang terjadi agar sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

### 2.2.2. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah jenis pengawasan yang dilakukan secara langsung dan terus-menerus oleh atasan terhadap bawahannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berikut adalah pengertian pengawasan langsung menurut beberapa para ahli:

Menurut Sutrisno (2012), pengawasan langsung adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada pelaksanaan tugas oleh bawahan dalam jangka waktu tertentu. Pengawasan langsung ini memiliki tujuan untuk memantau kinerja bawahan, memberikan masukan atau saran untuk perbaikan, serta menilai kinerja bawahan secara objektif.

Menurut Simamora (2014), pengawasan langsung adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan cara mengawasi langsung pelaksanaan tugas di tempat kerja. Pengawasan langsung ini dilakukan secara terus-menerus dan bertujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh bawahan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan langsung adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan cara mengawasi langsung pelaksanaan tugas di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memantau kinerja bawahan, memberikan masukan atau saran untuk perbaikan, serta menilai kinerja bawahan secara objektif.

## 2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab tertentu. Menurut Donni juni Priansa (2017:48) kinerja dalam Bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Prawirosentono (dalam Syaifuddin, 2018:62) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard (dalam Syaifuddin, 2018:63) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2007:4) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Adapun menurut Prawiro Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2014:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Lijian Poltak Sinambela (dalam Syaifuddin, 2018:62) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Syaifuddin, 2018:65) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Engkoswara (dalam Lijian Poltak Sinambela, 2012:10) kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau yang harus dilaksanakan pegawai pada waktu yang telah ditentukan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

### 2.3.1 Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Tyson dan Jackson (dalam Donni,2017:52) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson menyebutkan empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu: (Pustaka et al., n.d.)

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangi keberhasilan.

2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lainnya.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Wijaya (2010:53) menyatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada umumnya terdiri atas meningkatkan kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau system kerja yang tidak baik. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling urgen terlebih dahulu, mengoreksi biaya yang terlalu tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah, dan target kerja yang tidak tercapai. meningkatkan kinerja pegawai sangat penting agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan untuk kemajuan Kantor tersebut.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (dalam Donni , 2017:50) adalah sebagai berikut: (Pegawai, n.d.)

1. Kemampuan individual, mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan, usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Lingkungan organisasional, di lingkungan organisasional perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Adapun Sutermeister (dalam Donni Juni Priansa, 2017:51) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Menurut Juwairah dalam Harsuko (2016:177) mengemukakan factor-factoryang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggung jawab Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja

pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

- c. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.
- d. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor yang penting diperhatikan oleh setiap atasan dalam kantor. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari produktivitas pegawai didalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan potensi, kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien menggunakan fasilitas dan peralatan yang terpenuhi, serta lingkungan yang baik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomenal dilapangan dan menjabarkan temuan di lapangan. Metode deskriptif kualitatif hanyalah memaparkan situasi dan peristiwa. Penelitian dengan metode ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis, atau membuat prediksi dan hanya menganalisis kebenarannya berdasarkan fakta yang diperoleh.

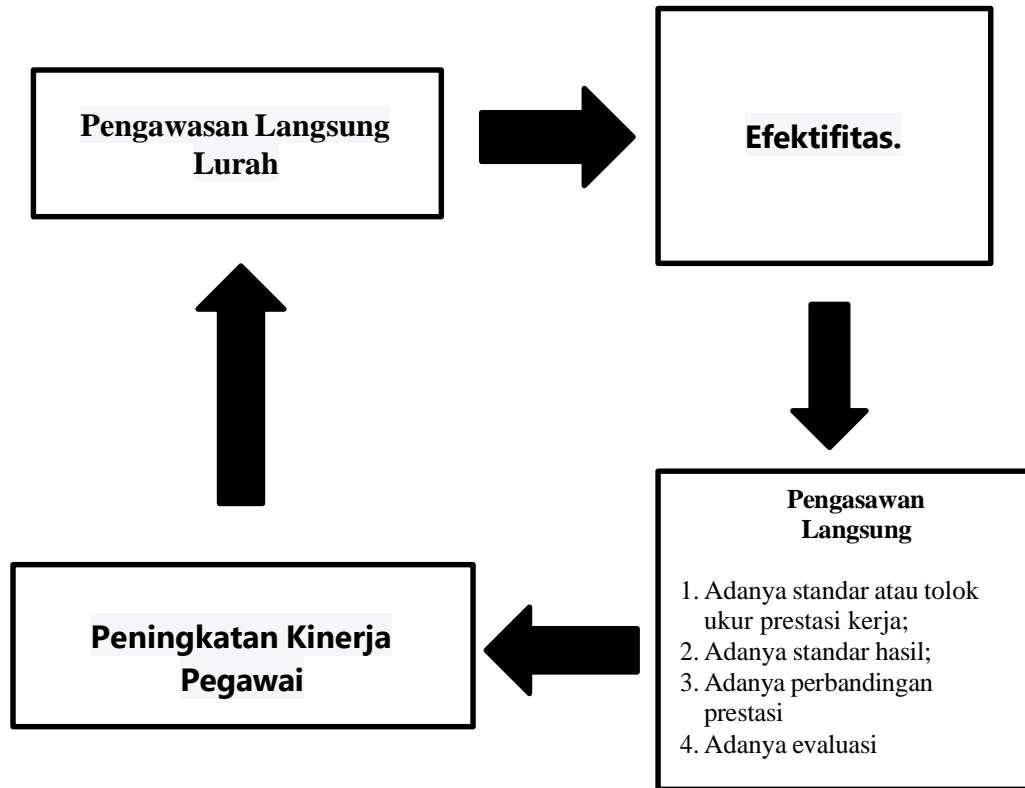
Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan kepada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif.



### 3.2. Kerangka Konsep

Gambar Kerangka Konsep 3.2.1

#### Kerangka Konsep



#### Defenisi Konsep

Konsep didefinisikan sebagai kumpulan ide atau gagasan yang ideal dan signifikan dalam bentuk yang abstrak dan universal dimana dapat diterapkan secara konsisten untuk setiap perluasannya membawa makna yang mewakili sejumlah objek dengan ciri dan bentuk yang sama. kesatuan pemahaman tentang suatu hal atau masalah yang dirumuskan.

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Pengawasan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh - sungguh agar objek yang diawasi dapat berjalan semestinya.

### 3.3. Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi adalah salah satu dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pemikiran institusi, pendapat atau kriteria tertentu. Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur satu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung dan merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan oleh kebijakan yang ditetapkan dan disetujui.

Kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya standar atau tolok ukur prestasi kerja;
2. Adanya standar hasil;
3. Adanya perbandingan prestasi
4. Adanya evaluasi

### 3.4. Informan dan Narasumber

Untuk melengkapi data – data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan individu sebagai narasumber. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah :

- a. Nama : Halman, S.Ap  
Jabatan : Kepala Lurah
- b. Nama : Salisul Dimuharom, S.Ap  
Jabatan : Sekretaris Lurah
- c. Nama : Dedi Rinawan, A.Ma.Pd

Jabatan : Kasih Pemerintahan

d. Nama : Sandi Santoso, S.Ap

Jabatan : Staff

e. Nama : Heri Gusma S.AP

Jabatan : Staff

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam Penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dengan maksud yang jelas untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Sumber informasi pertama, atau lokasi tempat Penelitian dilakukan, dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Penelitian lapangan pada suatu item, yang meliputi pengawasan ketat terhadap subjek yang diteliti, serta wawancara langsung dengan orang-orang yang relevan.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kategorisasi yang disusun atas dasar pemikiran institusi, pendapat atau kriteria tertentu dengan cara mengukur satu variable penelitian yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung dan merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan oleh kebijakan yang ditetapkan dan disetujui.

### 3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi Penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggung jawabkan data yang diambil. Penelitian ini akan dilakukan di Kelurahan Bahtera Makmur Kota. Lokasi Penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah atau memperlancar objek yang menjadi sasaran dalam Penelitian, sehingga Penelitian tersebut akan terfokus pada pokok permasalahannya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil Wawancara

Dalam bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisi data ini berfokus pada Bahtera Makmur Kota.

Sumber data dalam penelitian ini ada 5 (lima) orang dari pihak Kelurahan Bahtera Makmur Kota dan tokoh masyarakat Bahtera Makmur Kota. Untuk mendukung pengelolaan data, selain data primer maka data sekunder juga sangat membantu menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan karakteristik jawaban narasumber.

menurut jenis kelamin dan umur sehingga dapat memudahkan dalam pendistribusian berdasarkan objek peneleitian.

Tabel 4.1.1. Deskripsi Informan Berdadsarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	6	100%
2	Perempuan	0	0%
	Jumlah	6	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.1.1 diatas dapat dilihat bahwa semua informan berjeniskelamin laki-laki dengan frekuensi sebanyak 6 orang atau 100%.

Tabel 4.1.2. Deskripsi Informan Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	30 – 39	1	20%
2	40 – 49	4	60%
3	50 – 59	1	20%
	Jumlah	6	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.1.2 diatas dapat dilihat bahwa informan berumur 30-39tahun dengan frekuensi 1 orang atau 20%, usia 40-49 tahun dengan frekuensi 4 orang atau 60%, dan usia 50-59 tahun dengan frekuensi 1 orang atau 20%.

Adanya standart atau tolak ukur prestasi kerja

Standar dapat dijadikan acuan, untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya dan melakukan penilaian. Kinerja menurut bahasa artinya sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperhatikan atau bisa juga kemampuan kerja. Kinerja merupakan prestasi kerja (performance) yang dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

- a) Bagaimana Lurah menilai keberhasilan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi . Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap pengawainya. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisiensi. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh organisasi dan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Salisul Dimuharom, S.Ap selaku Sekretaris Kelurahan Bahtera Makmur Kota menyatakan bahwa standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembanding untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya.<sup>6</sup>Defenisi ini memberikan penjelasan bahwa standar kinerja merupakan landasan memberikan penilaian terhadap pegawai . Hal ini akan membantu pegawai mendapatkan penilaian objektif dari pemimpin dan masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan publik.

Standar kinerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat organisasi atau instansi. Bagaimana memulai dan mengakhiri

proses kerja sehingga diperoleh hasil yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sejauh ini Bapak Halman, S.Ap selaku Kepala Lurah Kelurahan Bahtera Makmur Kota berserta jajaran pimpinan tandar hasil kerja biasanya diterapkan dalam bentuk pencapaian sasaran atau target yang harus dicapai untuk suatu periode tertentu. Faktor penentu standar kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan yakni tercapainya sasaran dan target bukan merupakan ukuran yang ideal tetapi merupakan standar dan tolak ukur yang realistis. Realistis maksudnya sesuai dengan keadaan sehingga dapat dicapai oleh pegawai sesuai tujuan pelayanan publik. Meskipun penetapan standar kinerja harus dilakukan secara realistis tetapi juga masih penuh tantangan. Hal ini bertujuan agar terjadi pembelajaran positif bagi para pegawai.

b) Bagaimana Lurah melakukan evaluasi rutin terhadap pegawai?

Efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely). Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem social mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi, "Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.



Dari hasil wawancara dengan Dedi Rinawan, A.Ma.Pd selaku Kasih Pemerintahan Kelurahan Bahtera Makmur Kota dan Seluruh Kepala Seksi Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota (Informan), mereka mengatakan hal yang sama yaitu selama ini lurah selalu melakukan pengawasan dan evaluasi secara langsung dan rutin terhadap aktivitas kerja pegawai.

Hal ini tentunya berpengaruh pada meningkatnya disiplin kerja pegawai Kelurahan Bahtera Makmur Kota, khususnya dengan diterapkannya pengawasan secara langsung dalam ketepatan waktu perihal absensi (kehadiran) pegawai. Namun menurut salah seorang staf kesra, pengawasan secara langsung yang dilakukan Bapak sudahlah berjalan dengan baik hanya belum sepenuhnya meningkatkan disiplin waktu seluruh pegawai. Selanjutnya, efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan

Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa terdapat 13 Pegawai di Kelurahan Bahtera Makmur Kota. Pegawai bekerja selama 22 hari kerja selama 1 bulan. Dan dapat dilihat bahwasanya terdapat 11 orang pegawai menggunakan absensi dan terdapat 2 pegawai yang tidak pernah menggunakan absensinya.. Masih ditemui adanya pelanggaran dalam absensi yaitu seringnya beberapa pegawai terlambat masuk kantor dan pulang cepat serta beberapa pegawai yang tidak hadir dikantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa kegiatan evaluasi yang dilakukan Lurah selaku pimpinan terhadap pegawai sudah rutin dilakukanselama ini dan pelaksanaan

pengawasan yang dilakukan tersebut secara tidak langsung meningkatkan disiplin pegawai khususnya dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu.

- c) Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bagaimana mengatasinya?

Pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen dan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya sesuai dengan rencana. Dalam pelaksanaan pengawasan tentu tidak lepas dari hambatan-hambatan yang mengiringi. Adapun hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan sebagai berikut :

Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dapat mengganggu pelaksanaan pengawasan. Contohnya finger print yang bermasalah. Finger print merupakan salah satu alat untuk melakukan pengawasan secara tidak langsung. Adapun dampak dari finger print yang bermasalah ini tidak terbacanya sidik jari pegawai yang ada di Balaikota Padang Panjang. Sehingga itu dapat menghambat pengawasan secara tidak langsung.

Adanya standart hasil

- a) Bagaimana standart hasil untuk meningkatkan kinerja pegawai ditetapkan di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota ?

Sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Dedi Rinawan, A.Ma.Pd (Kasih Pemerintahan) menyatakan bahwa ; Pelayanan pemerintah Bahtera Makmur Kota di cerminkan oleh kinerja birokrasi pemerintah. Apalagi sekarang ini masih terdapat keluhan dan tuntutan masyarakat disektor pelayanan

pemerintah. Setidaknya antara lain di sebabkan oleh kinerja birokrasi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat.

Hal ini terjadi karena pelayanan yang berbelit-belit yang menyebabkan biaya tinggi. Pada dasarnya setiap orang yang menjadi anggota suatu organisasi harus ikut bertanggung jawab atas pencapaian kinerja organisasi suatu bidang, tugas, dan fungsi masing- masing. Kalau setiap bidang pegawai mampu menampilkan kinerja yang baik atas pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab maka mereka memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Suatu lembaga baik lembaga pemerintah dalam mencapai tujuan yang di tetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi hanya di mungkinkan karena adanya upaya para pelaku dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang terdapat pada organisasi tersebut.

Dengan demikian dalam penelitian yang dimaksud dengan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan yang dapat di capai oleh organisasi Kelurahan Bahtera Makmur Kota, Kompetensi, Akuntabilitas, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memanfaatkan dan melibatkan seluruh sumber daya secara efektif dan efisien sesuai visi dan misi organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan yakni terlayannya masyarakat pada

urusan yang berkaitan dengan administrasi kependudukan di Bahtera Makmur Kota.

- b) Bagaimana pengembangan yang disediakan untuk membantu pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan?

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota. yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam lingkungan keluarahan Bahtera Makmur Kota. dimana seluruh Pegawai yang bertugas di keluarahan Bahtera Makmur Kota. harus mendapatkan program diklat yang memadai agar nantinya dalam mengisi jabatan mampu bekerja secara terampil dan tertib administrasi. Peran Pelatihan ini secara yuridis tentu sangat dibutuhkan oleh pemerintah keluarahan Bahtera Makmur Kota. dimana melalui program diklat yang telah mempersiapkan instrumen- instrumen atau alat pendukung agar Pegawai setelah mengikuti diklat sudah siap menghadapi pekerjaan yang diamanahkan oleh negara. Peran yang positif ini tentu saja memberi pengaruh yang sangat baik bagi para Pegawai yang berada dalam lingkungan kantor keluarahan Bahtera Makmur Kota.. Indikator ini disimpulkan dari hasil wawancara penulis dengan Sandi Santoso, S.Ap (Staf) Berikut ini adalah kutipn hasil wawancaranya: “Pegawai yang telah mengikuti diklat cukup berperan penting dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan keterampilan,pengethuan dan keahlian yang diterapkan selama dalam diklat yang diberikan tersebut membutuhkan waktu ada kalanya tujuh hari dan ada kalanya mencapai dua minggu pemanfaatan waktu ini untuk memberikan pendidikan dan pelatihan benar-benar memberi pengaruh yang significant bagi

peserta selama mengikuti pelatihan dimaksud, sehingga biaya dan waktu yang dikeluarkan selama diklat tidak sia-sia”.

- c) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan peningkatan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan yang diinginkan dan bagaimana mengatasinya?

Manajemen kinerja merupakan proses yang berkelanjutan (*continuous process*) yang berwawasan jauh ke depan (*forward looking*). Pada pokoknya, manajemen kinerja lebih memperhatikan kondisi kinerja ke masa depan dibandingkan permasalahan kinerja di waktu lampau. Hasil kinerja di waktu lampau digunakan sebagai acuan dalam merumuskan perencanaan dan pengembangan kinerja, memprediksi potensi kinerja, dan karir. Proses manajemen kinerja digunakan untuk mengukur level kinerja yang dicapai dan sebagai basis pengambilan keputusan yang terkait dengan sistem imbalan.

Penilaian Kinerja dilakukan terhadap kinerja pegawai dan organisasi, oleh karenanya maka organisasi melakukan review terhadap pelaksanaan pekerjaan dari setiap pegawai. Review ini dilakukan terhadap pegawai (sumber daya manusia) dan organisasi secara berkala dengan tujuan untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi tentang seberapa jauh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Salisul Dimuharom, S.Ap (Seklur) menyatakan bahwa pemerintah keluarahan Bahtera Makmur Kota telah merancang program- program yang berkaitan langsung dengan

peningkatan kualitas dan pengembangan Pegawai yang dibutuhkan oleh pemerintah kelurahan Bahtera Makmur Kota dalam rangka menjawab tuntutan pelayanan publik. Namun demikian dalam penyusunan program peningkatan kualitas Pegawai tentu menghadapi berbagai kendala antara lain kendala internal. Kendala internal menurut penjalasa Bapak Salisul Dimuharom, S.Ap (Seklur) kelurahan Bahtera Makmur Kota “ Menjelaskan bahwa pada prinsipnya kendala internal dapat di katakan tidak ada sama sekali,karena sumber daya manusia yang tersedia di diklat kelurahan Bahtera Makmur Kota cukup memadai untuk saat ini di bagian diklat tenaga untuk mendidik dan melatih para Pegawai yang akan mengikuti diklat hingga saat ini masih mampu menyediakan tenaga diklat yang ada dilingkungan pemerintah kelurahan Bahtera Makmur Kota. Adapun jumlah sumber daya manusia yang khusus kelurahan Bahtera Makmur Kota 14 (empat belas) orang keempat belas SDM yang dimaksud berbeda keahliannya ada bidang ekonomi, sospol ke,asyarakat dan pelayanan.Dari penjelasan dimaksud maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan secara internal dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai kelurahan Bahtera Makmur Kota tidak dijumpai sama sekali.

Adanya perbandingan prestasi

- a) Bagaimana perbandingan hasil pencapaian pelaksanaan tugas kerja pegawai dengan adanya pengawasan langsung dari Kepala Lurah?

Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang

dicapai pegawai merupakan hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dari hasil wawancara dengan bapak K Halman, S.Ap (Kepala Lurah) keluarahan Bahtera Makmur Kota, disampaikan bahwa ; Untuk memastikan prestasi kerja dapat diraih oleh para karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk memicunya. Ada enam faktor yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yakni sebagai berikut.

- 1) Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
- 4) Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- 6) Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota dapat dilakukan dengan cara melakukan

penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut. 1) Perbaikan Prestasi Kerja ;

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai pimpinan dan staf pelaksana dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi ; Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya. 3) Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya ; Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali. 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir ; Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan



- b) Bagaimana pengawasan langsung kepala lurah mampu dijadikan sebagai acuan untuk membandingkan peningkatan kinerja?

Dari hasil wawancara dengan bapak Salisul Dimuharom, S.Ap (Seklur) dijelaskan bahwa ; Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota dan Tercapainya tujuan kinerja organisasi dibutuhkan pengawasan yang baik dari seorang pimpinan kepala lurah dalam mengontrol hasil kerja pegawai dengan baik, dengan adanya pengawasan dari pimpinan dapat menghindari kesalahan di dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Sedangkan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa lingkungan kerja keluarahan Bahtera Makmur Kota akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja keluarahan Bahtera Makmur Kota dan prestasi kerja pegawai.

Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota diawali dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas-ugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses peningkatan kinerja sebagaimana di atas merupakan suatu indikator yang merup akan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai

kurang efektif. Berdasarkan deskripsi tersebut dapat ditinjau bagan yang menunjukkan keterkaitan yang bersifat mempengaruhi atau sebab akibat, pada unsur atau komponen pengawasan terhadap kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota

- c) Kendala apa saja yang dihadapi Ketika menjalankan perbandingan prestasi dan bagaimana mengatasinya?

Terdapat banyak hambatan-hambatan dalam penilaian kerja. Sebenarnya penilaian kinerja memudahkan keluarahan Bahtera Makmur Kota atau organisasi mengidentifikasi orang-orang yang akan diimbali karena kinerjanya yang bagus dan unggul dan orang-orang yang tidak. Meskipun demikian, penilaian kinerja dapat mendatangkan hasil yang keliru ketika penilai atau standar penilaian tidak jelas.

Hingga saat ini tidak satupun dari metode penilaian prestasi di atas dikatakan sebagai yang terbaik untuk semua kondisi dan situasi organisasi. Kondisi dan situasi yang berbeda menghendaki metode dan sistem yang berbeda. Menurut metode Perbandingan Penilaian Kerja yang terbaik tergantung pada :

- a. Pendekatan pada metode penilaian pada pekerjaan yang akan dinilai.
- b. Variasi faktor organisasi yang dapat menolong mengimplementasikan program penilaian (Iklim organisasi, training prosedur penilaian, dan lain-lain) Kesalahan Penilaian

Kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Tentunya memiliki

karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan memimpin ke tingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu dilakukan jika kinerja pegawai Anda kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan kantor.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Salisul Dimuharom, S.Ap (Seklur) keluarahan Bahtera Makmur Kota, Langkah pertama tentunya mencari tahu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Anda. Berikut ini merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab utama kurang maksimalnya kinerja pegawai. Dalam mempekerjakan pegawai yang akan menjadi pemimpin. Tentunya Anda harus memperhatikan betul kinerjanya, pengetahuannya, hingga kemampuannya dalam menjadi pemimpin. Tentunya sebagai pemimpin seorang atasan harus memberikan arahan dan yang terpenting motivasi untuk anggota timnya.

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Bentrokan kepribadian muncul karena ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja pegawai. Hal ini dapat menyimpulkan ketidakpercayaan hingga tidak *respect* dengan sesama rekan kerja. Kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap transparansi di kantor. Transparansi di perusahaan merupakan salah satu hal yang penting, Anda harus sebisa mungkin menunjukkan transparansi. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil. Jika Anda tidak

menerapkan transparansi, pegawai maka akan mulai berasumsi mengenai hal yang sedang terjadi di kantor.

Dari asumsi tersebut sangat memungkinkan muncul berbagai rumor yang dapat merusak citra kantor. Tentu saja kinerja pegawai akan berpengaruh jika citra kantor Anda semakin buruk. Kurang waktu istirahat menjadi salah satu faktor kesehatan pegawai terganggu. Tanpa sadari, bekerja menjadi salah satu faktor kesehatan pegawai. Dengan menghadapi macetnya kota, hingga stress dalam bekerja menjadi pendukung kesehatan pegawai semakin menurun. Tentu saja kinerja pegawai akan terganggu bila saat rapat pegawai pusing karena sangat mengantuk. Untuk itu, Anda perlumenghindari lembur atau bekerja saat hari libur. Dengan hal ini pegawai akan memiliki waktu beristirahat dan rekreasi yang cukup, sehingga terhindar dari kesehatan yang terganggu ataupun stress karena pekerjaan.

Adanya evaluasi

- a) Bagaimana bentuk evaluasi kinerja yang dikomunikasikan kepada pegawai di kantor kelurahan bahtera Makmur kota ?

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah membutuhkan manajemen pengawasan yang baik pada pegawainya demi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pegawai yang kita miliki tentulah memiliki sifat-sifat manusiawi yang terkadang berpotensi untuk melakukan kecurangan dalam bekerja. Keinginan untuk melakukan kecurangan kerja ini bisa disebabkan oleh banyak hal seperti :

- a. Menilai peraturan kerja tidak adil baginya
- b. Rasa tidak puas terhadap hak yang didapat
- c. Mengemban tugas atau kewajiban melebihi kemampuan
- d. Merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja
- e. Merasa bosan dengan pekerjaannya.

Untuk mengantisipasi hal-hal tersebut diperlukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai ketika bekerja dan berkomitmen bersama mewujudkan suasana kerja yang bahagia. Pentingnya pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena kita harus memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan.

Kegiatan pengawasan adalah mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan dari pada pejabat atau pekerja, untuk dapat melakukan pengukuran harus mempunyai alat pengukur (standar). Standar ini adalah mutlak diperlukan, yaitu untuk mengukur atau menilai apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang ditentukan (standar) atau tidak. Langkah ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan-

penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan dianalisa untuk mengetahui mengapa standar tidak dapat dicapai dan mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan.

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, maka harus dilakukan tindakan berupa:

- a. Mengubah standar mula-mula (mungkin standar terlalu tinggi atau rendah).
- b. Mengubah pengukuran kegiatan (inspeksi terlalu sering/kurang, mungkin mengganti sistem pengukuran).
- c. Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan

Pengawasan dengan inspeksi langsung ini dilakukan kepala keluarahan Bahtera Makmur Kota secara langsung terhadap bawahan pada saat kegiatan pelayanan atau melaksanakan pekerjaan. Inspeksi langsung dan evaluasi dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, tingkat kehadiran merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai yakni mengenai kehadiran dan ketepatan waktu.

Hasil pengamatan penulis dilapangan dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber bahwa pengawasan langsung di Kantor Pelayanan keluarahan Bahtera Makmur Kota melalui inspeksi langsung dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu dapat dikatakan baik, dilakukan setiap harinya oleh Kepala keluarahan Bahtera Makmur Kota dan apabila sedang berhalangan melakukan inspeksi tersebut tugas tersebut diembankan kepada Kepala Seksi Subbagian Umum. walaupun pada saat dilakukan

inspeksi langsung ditemukan pegawai yang masih melanggar aturan kantor yakni terlambat datang atau melanggar peraturan jam kerja kantor

Pengawasan dengan observasi di tempat yaitu dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan di laksanakan. Kegiatan yang dimaksudkan penulis adalah kerjasama pegawai dalam menyelesaikan tugas baik dilapangan maupun di dalam kantor. Pengendalian internal sebenarnya juga menjadi kebutuhan strategis untuk menentukan dan meningkatkan kinerja, transparasi dan akuntabilitas pelayanan sekaligus untuk meminimalkan dan menghilangkan resiko yang mengakibatkan berkurangnya kepercayaan publik dan menjadi kewajiban pemerintah dalam pelayanan publik.

b) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?

Pengendalian internal sebenarnya juga menjadi kebutuhan strategis untuk menentukan dan meningkatkan kinerja, transparasi dan akuntabilitas pelayanan sekaligus untuk meminimalkan dan menghilangkan resiko yang mengakibatkan berkurangnya kepercayaan publik dan menjadi kewajiban pemerintah. dalam hal ini keluarahan Bahtera Makmur Kota untuk terus senantiasa memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan publik yang terbaik sesuai dengan misi yang diembannya yaitu memberikan pelayanan yang terbaik kepada dunia usaha, perdagangan dan masyarakat. Pengawasan adalah tindakan pengawasan tanpa tindakan korektif sedangkan pengendalian adalah tindakan korektif. Dalam beberapa literatur banyak yang

menyebutkan bahwa sekarang ini pengawasan telah mencakup kegiatan pengendalian, pemeriksaan dan penilaian terhadap kegiatan.

Terhadap terbatasnya Sumber Daya Manusia, upaya ke depan yang dapat penulis berikan adalah melakukan penambahan pegawai di keluarahan Bahtera Makmur Kota apabila memungkinkan dan memang bersifat sangat dibutuhkan, perlu diingat sekali lagi bahwa dalam penentuan pengendalian internal di masing-masing wilayah pengawasan sudah dilakukan perhitungan terhadap beban kinerja, jumlah pegawai dan pemilihan fokus pengawasan yang berpotensi terdapat kecurangan didalamnya Kendala-kendala yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan oleh keluarahan Bahtera Makmur Kota yaitu kendala umum yang terdiri dari ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia yang dirasa masih kurang, sarana dan prasarana untuk melaksanakan pemantauan pelayanan publik.

c) Bagaimana cara mengatasi kendala dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?

Perbaikan kinerja adalah proses atau langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja seseorang atau tim. Tujuannya adalah untuk mengatasi masalah atau kelemahan dalam kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau individu. Perbaikan kinerja dapat melibatkan berbagai tindakan, seperti:



1. Identifikasi masalah: Mengidentifikasi area atau aspek spesifik dalam kinerja yang membutuhkan perbaikan. Hal ini dapat melibatkan analisis data, umpan balik dari atasan atau rekan kerja, atau tinjauan kinerja.
2. Penetapan tujuan yang jelas: Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan realistis untuk memperbaiki kinerja. Tujuan ini harus dapat diukur dan memiliki batas waktu yang jelas.
3. Pengembangan rencana tindakan: Merancang rencana tindakan yang terperinci untuk mencapai tujuan perbaikan kinerja. Rencana ini dapat mencakup langkah-langkah spesifik, tanggung jawab, sumber daya yang dibutuhkan, dan jadwal pelaksanaan.
4. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan pelatihan atau pendidikan tambahan kepada individu atau tim untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau pemahaman tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.
5. Umpan balik dan pengawasan: Memberikan umpan balik konstruktif secara teratur kepada individu atau tim tentang kemajuan mereka dalam mencapai tujuan perbaikan kinerja. Pengawasan yang tepat juga diperlukan untuk memastikan pelaksanaan rencana tindakan dan mendukung perkembangan yang berkelanjutan.
6. Pembinaan dan dukungan: Memberikan bimbingan, dukungan, dan motivasi kepada individu atau tim selama proses perbaikan kinerja. Ini dapat melibatkan sesi mentoring, diskusi reguler, atau dukungan

emosional untuk membantu individu atau tim tetap fokus dan termotivasi.

7. Evaluasi dan pengukuran: Melakukan evaluasi berkala terhadap kemajuan dalam perbaikan kinerja dan mengukur hasil yang telah dicapai. Hal ini dapat melibatkan perbandingan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan penggunaan indikator kinerja yang relevan. Sesuai hasil wawancara dengan bapak Dedi Rinawan, A.Ma.Pd (Kasih

Pemerintahan) menyatakan bahwa, Perbaikan kinerja merupakan upaya yang berkelanjutan dan dapat melibatkan kerjasama antara individu, manajer, dan tim. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, memaksimalkan potensi individu, dan mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang tergolong kurang baik, perusahaan juga harus menyelenggarakan kursus pelatihan khusus, yang berlangsung tidak hanya satu kali selama masa pemagangan atau magang, tetapi juga pada jam kerja karyawan. Mereka disajikan dalam bentuk pemantauan, pelatihan (pembinaan) dan pengembangan (pengembangan). Selain meningkatkan kinerja pegawai yang semula lemah menjadi yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan yang sudah berkinerja tinggi mengikuti program pelatihan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka.

#### 4.2. Pembahasan

Dari hasil tinjau penelitian, wawancara dan analisa dalam pelaksanaan penelitian tersebut maka pada uraian selanjutnya penulis memaparkan analisis dan pembahasan dari topic penelitian yakni “Efektivitas Pengawasan Langsung Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Bahtera Makmur”, sebagaimana tersebut dibawah ini ;

Adanya standart atau tolak ukur prestasi kerja

- d) Bagaimana Lurah menilai keberhasilan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Menurut Steers (2017: 14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seaneak hatinya tetapi sebuah organisasi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat. Seorang pegawai sudah seharusnya dan sepantasnya selalu mematuhi peraturan yang ada dalam sebuah organisasi. Seperti halnya manusia yang lainnya, pegawai tetaplah manusia biasa makhluk ciptaan Tuhan

yang kadangkala melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan yang dapat mengakibatkan kegiatan organisasi terhambat.

standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang dijadikan tolak ukur atau pembanding untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Definisi ini memberikan penjelasan bahwa standar kinerja merupakan landasan memberikan penilaian terhadap pegawai. Hal ini akan membantu pegawai mendapatkan penilaian objektif dari pemimpin dan masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan publik.

Standar kinerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kriteria apa yang harus dilakukan. Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang dibuat organisasi atau instansi. Bagaimana memulai dan mengakhiri proses kerja sehingga diperoleh hasil yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. Standar dapat dijadikan acuan, untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan

sebelumnya dan melakukan penilaian. Kinerja menurut bahasa artinya sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperhatikan atau bisa juga kemampuan kerja. Kinerja merupakan prestasi kerja (performance) yang dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

e) Bagaimana Lurah melakukan evaluasi rutin terhadap pegawai?

Eektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely). Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem social mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi, “Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Menurut Beni (2016:69) menjelaskan, “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi”. Menurut Mardiasmo (2017:134) menjelaskan, “Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya”.

Hal ini tentunya berpengaruh pada meningkatnya disiplin kerja pegawai Kelurahan Bahtera Makmur Kota, khususnya dengan diterapkannya pengawasan secara langsung dalam ketepatan waktu perihal absensi

(kehadiran) pegawai. Namun menurut salah seorang staf kesra, pengawasan secara langsung yang dilakukan Bapak sudahlah berjalan dengan baik hanya belum sepenuhnya meningkatkan disiplin waktu seluruh pegawai. Selanjutnya, efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan

Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa terdapat 13 Pegawai di Kelurahan Bahtera Makmur Kota. Pegawai bekerja selama 22 hari kerja selama 1 bulan. Dan dapat dilihat bahwasanya terdapat 11 orang pegawai menggunakan absensi dan terdapat 2 pegawai yang tidak pernah menggunakan absensinya.. Masih ditemui adanya pelanggaran dalam absensi yaitu seringnya beberapa pegawai terlambat masuk kantor dan pulang cepat serta beberapa pegawai yang tidak hadir dikantor. Dapat diketahui bahwa kegiatan evaluasi yang dilakukan Lurah selaku pimpinan terhadap pegawai sudah rutin dilakukanselama ini dan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan tersebut secara tidak langsung meningkatkan disiplin pegawai khususnya dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu.

Untuk dapat berjalan sesuai dengan rencana perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara teratur dan sebaik apapun rencana, bentuk organisasi, dan personil yang handal yang dapat melaksanakan apa yang telah menjadi tugasnya namun faktor pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif

- f) Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bagaimana mengatasinya?

Pengawasan positif itu untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan negatif untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak dibutuhkan atau diinginkan tidak terjadi. Pengawasan yang berjalan dengan baik mengurangi dan mencegah kesalahan dari pegawai. Pengawasan akan lebih efektif apabila dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung dengan tujuan mengoreksi setiap pekerjaan pegawai agar pelaksanaan kegiatan dalam organisasi lebih tertip dan disiplin, terhindar dari penyimpangan sehingga kinerja pegawai optimal dan dapat ditingkatkan lagi.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mordiasmo, 2017:134). Sedangkan Gibson dkk (dalam Pasolong, 2013:4) efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Mahmudi (2010:143) yang mengatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Pengawasan adalah salah satu dari fungsi manajemen dan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya sesuai dengan rencana. Dalam pelaksanaan pengawasan tentu tidak

lepas dari hambatan-hambatan yang mengiringi. Adapun hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan sebagai berikut :

Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dapat mengganggu pelaksanaan pengawasan. Contohnya finger print yang bermasalah. Finger print merupakan salah satu alat untuk melakukan pengawasan secara tidak langsung. Adapun dampak dari finger print yang bermasalah ini tidak terbacanya sidik jari pegawai yang ada di Balaikota Padang Panjang. Sehingga itu dapat menghambat pengawasan secara tidak langsung.

Adanya standart hasil

d) Bagaimana standart hasil untuk meningkatkan kinerja pegawai ditetapkan di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota ?

Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah

- Keberhasilan program
- Keberhasilan sasaran
- Kepuasan terhadap program
- Kesesuaian input dan output
- Pencapaian tujuan

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, maka semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005:92).

Suatu lembaga baik lembaga pemerintah dalam mencapai tujuan yang di tetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh



sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi hanya di mungkinkan karena adanya upaya para pelaku dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang terdapat pada organisasi tersebut.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seorang ASN harus mampu mengendalikan dari segi irama dan suasana kerja berjalan harmonis namun kenyataan yang terjadi, kadangkala pegawai melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan misalnya masuk kerja atau masuk kantor terlambat, pulang kantor sebelum waktunya saat jam kantor, meninggalkan pekerjaan sesuka hatinya, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu oleh karena itu, diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai itu semua diperlukan fungsi pengawasan dimana tujuan pengawasan ialah agar terciptanya aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa yang didukung oleh suatu sistem manajemen pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna.

Dengan demikian dalam penelitian yang dimaksud dengan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan yang dapat di capai oleh organisasi Kelurahan Bahtera Makmur Kota, Kompetensi, Akuntabilitas, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memanfaatkan dan melibatkan seluruh sumber daya secara efektif dan efisien sesuai visi dan misi organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan yakni terlayannya masyarakat pada

urusan yang berkaitan dengan administrasi kependudukan di Bahtera Makmur Kota.

- e) Bagaimana pengembangan yang disediakan untuk membantu pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan?

Pelatihan dan Peningkatan keterampilan pegawai salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses kemajuan perusahaan. Dikatakan demikian karena baik pegawai lama maupun pegawai baru sangat sedikit yang mempunyai inisiatif dan kreatif untuk meningkatkan kinerja mereka guna memajukan perusahaan. Pegawai biasanya sudah puas dengan apa yang mereka hasilkan atau kerjakan tanpa berinisiatif untuk meningkatkannya. Seorang pegawai yang kreatif pasti lebih baik dibandingkan dengan yang kurang kreatif. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki pemikiran, persepsi dan konsep yang lebar, panjang dan bahkan meluas. Pegawai yang kreatif akan mendapat nilai tambah dari pengawas pimpinan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota. yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam lingkungan keluarahan Bahtera Makmur Kota. dimana seluruh Pegawai yang bertugas di keluarahan Bahtera Makmur Kota. harus mendapatkan program diklat yang memadai agar nantinya dalam mengisi jabatan mampu bekerja secara terampil dan tertib administrasi.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mordiasmo, 2017:134). Sedangkan Gibson dkk

(dalam Pasolong, 2013:4) efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Peran Pelatihan ini secara yuridis tentu sangat dibutuhkan oleh pemerintah kelurahan Bahtera Makmur Kota. dimana melalui program diklat yang telah mempersiapkan instrumen- instrumen atau alat pendukung agar Pegawai setelah mengikuti diklat sudah siap menghadapi pekerjaan yang diamanahkan oleh negara. Peran yang positif ini tentu saja memberi pengaruh yang sangat baik bagi para Pegawai yang berada dalam lingkungan kantor kelurahan Bahtera Makmur Kota.. Indikator ini disimpulkan dari hasil wawancara penulis dengan Sandi Santoso, S.Ap (Staf) Berikut ini adalah kutipn hasil wawancaranya: “Pegawai yang telah mengikuti diklat cukup berperan penting dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan keterampilan,pengethuan dan keahlian yang diterapkan selama dalam diklat yang diberikan tersebut membutuhkan waktu ada kalanya tujuh hari dan ada kalanya mencapai dua minggu pemanfaatan waktu ini untuk memberikan pendididkn dan pelatihan benar-benar memberi pengaruh yang significant bagi peserta selama mengikuti pelatihan dimaksud, sehingga biaya dan waktu yang dikeluarkan selama diklat tidak sia-sia”.

- f) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan peningkatan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan yang diinginkan dan bagaimana mengatasinya?

Penentuan standar kerja yang dilakukan sebagai satu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menetapkan tingkat kinerja para pegawai, yang berstandar. Semakin jelas standar kerjanya, makin akurat

tingkat penilaian kinerjanya. Banyak masalah yang dihadapi operasional perusahaan adalah adanya para penyedia maupun karyawan belum seluruhnya mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan. Karena itu, Langkah pertama adalah meninjau standar kerja. Untuk menjamain atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat demi mencapai tujuan.

Manajemen kinerja merupakan proses yang berkelanjutan (*continuous process*) yang berwawasan jauh ke depan (*forward looking*). Pada pokoknya, manajemen kinerja lebih memperhatikan kondisi kinerja ke masa depan dibandingkan permasalahan kinerja di waktu lampau. Hasil kinerja di waktu lampau digunakan sebagai acuan dalam merumuskan perencanaan dan pengembangan kinerja, memprediksi potensi kinerja, dan karir. Proses manajemen kinerja digunakan untuk mengukur level kinerja yang dicapai dan sebagai basis pengambilan keputusan yang terkait dengan sistem imbalan.

Menurut Steers (2017: 14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Penilaian Kinerja dilakukan terhadap kinerja pegawai dan organisasi, oleh karenanya maka organisasi melakukan review terhadap pelaksanaan pekerjaan dari setiap pegawai. Review ini dilakukan terhadap pegawai (sumber daya manusia) dan organisasi secara berkala dengan tujuan untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi tentang seberapa jauh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menjelaskan bahwa pada prinsipnya kendala internal dapat di katakan tidak ada sama sekali, karena sumber daya manusia yang tersedia di diklat keluarahan Bahtera Makmur Kota cukup memadai untuk saat ini di bagian diklat tenaga untuk mendidik dan melatih para Pegawai yang akan mengikuti diklat hingga saat ini masih mampu menyediakan tenaga diklat yang ada dilingkungan pemerintah keluarahan Bahtera Makmur Kota. Adapun jumlah sumber daya manusia yang khusus keluarahan Bahtera Makmur Kota 14 (empat belas) orang keempat belas SDM yang dimaksud berbeda keahliannya ada bidang ekonomi, sospol ke, asyarakat dan pelayanan. Dari penjelasan dimaksud maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan secara internal dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota tidak dijumpai sama sekali.

Adanya perbandingan prestasi

- d) Bagaimana perbandingan hasil pencapaian pelaksanaan tugas kerja pegawai dengan adanya pengawasan langsung dari Kepala Lurah?

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode pembandingan capaian kinerja sasaran. Metode pembandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang dicapai organisasi. Selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengawasan diperlukan agar pimpinan tetap dapat memonitor tiap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jalurnya. Apabila dalam pelaksanaan pengawasan ditemukan adanya kesalahan maka dapat segera diperbaiki agar tidak menyebabkan kesalahan yang lebih fatal bahkan untuk mencegah munculnya kesalahan yang sama.

Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Untuk memastikan prestasi kerja dapat diraih oleh para karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk memicunya. Ada enam faktor yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yakni sebagai berikut.

1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
6. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi.
7. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut. 1) Perbaikan Prestasi Kerja ;

Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :

- a) Keberhasilan program
- b) Keberhasilan sasaran
- c) Kepuasan terhadap program
- d) Kesesuaian input dan output
- e) Pencapaian tujuan

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, maka semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005:92).

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan dan staf pelaksana dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi ; Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya. 3) Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya ; Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali. 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir ; Untuk



meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan

- e) Bagaimana pengawasan langsung kepala lurah mampu dijadikan sebagai acuan untuk membandingkan peningkatan kinerja?

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya itu berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak maka perlu perhatikan untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan

Menurut G.R. Terry dalam Fahmi (2016 : 151), Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota dan Tercapainya tujuan kinerja organisasi dibutuhkan pengawasan yang baik dari seorang pimpinan kepala lurah dalam mengontrol hasil kerja pegawai dengan baik, dengan adanya pengawasan dari pimpinan dapat menghindari kesalahan di dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

Sedangkan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa lingkungan kerja keluarahan Bahtera Makmur Kota akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Efek yang diharapkan dari

dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja keluarahan Bahtera Makmur Kota dan prestasi kerja pegawai.

Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota diawali dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas-ugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses peningkatan kinerja sebagaimana di atas merupakan suatu indikator yang merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif. Berdasarkan deskripsi tersebut dapat ditinjau bagan yang menunjukkan keterkaitan yang bersifat mempengaruhi atau sebab akibat, pada unsur atau komponen pengawasan terhadap kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota.

Salah satu manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya pengawasan yaitu diketahuinya tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai agar kinerjanya lebih baik. Manakah pegawai yang disiplin manakah pegawai yang kurang disiplin. Dengan adanya pengawasan maka pegawai akan terawasi seluruh aktivitas pekerjaannya, apakah sudah sesuai dengan rencana atau tidak, apakah ada penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

f) Kendala apa saja yang dihadapi Ketika menjalankan perbandingan prestasi dan bagaimana mengatasinya?

Perbedaan karakter dari pegawai yaitu karakter pendiam dan banyak bicara, disiplin dan tidak disiplin, mudah diatur dan susah diatur, dan sebagainya. Perbedaan karakter ini menjadi masalah apabila ada karakter yang dapat mengganggu aktivitas kerja instansi. Misalnya kurang disiplin. Ada pegawai yang selalu tertib mengikuti apel pagi, ada yang sering terlambat bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan atau keterangan. Tindakan kurang disiplin tersebut perlu ditangani dengan serius agar tidak mengganggu kelancaran tugas.

Penanganan dari tindakan tersebut tentu bukanlah hal yang mudah. Perlu dilakukan pendekatan kepada tiap pegawai dengan bentuk yang sesuai. Pendekatan tersebut dilakukan sesuai dengan karakter yang dimiliki setiap pegawai. Misalnya ada pegawai yang karakternya pemaarah tentu tidak tepat apabila mengarahkan dengan cara kekerasan. Akan lebih baik apabila mengarahkan dengan cara yang halus. Berbeda dengan pegawai yang mempunyai karakter pendiam. Pendekatan dapat dilakukan dengan cara dari hati ke hati, mungkin ada masalah masalah pribadi sehingga mengganggu aktivitas kerjanya. Tentu tidak akan bijaksana apabila pemimpin bertindak sewenang-wenang menghukum pegawainya tanpa tahu alasannya.

Menurut Arifin Abdu Rachman (dalam Angger, 2016:18) mengatakan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala sesuatu yang berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah

ditetapkan, untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitankesulitan dan kegagalan-kegagalan lainnya, sehingga bisa dilakukan perbaikan untuk memperbaiki dan mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah, untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien, dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar Terdapat banyak hambatan-hambatan dalam penilaian kerja. Sebenarnya penilaian kinerja memudahkan keluarahan Bahtera Makmur Kota atau organisasi mengidentifikasi orang-orang yang akan diimbali karena kinerjanya yang bagus dan unggul dan orang-orang yang tidak. Meskipun demikian, penilaian kinerja dapat mendatangkan hasil yang keliru ketika penilai atau standar penilaian tidak jelas.

Kinerja pegawai keluarahan Bahtera Makmur Kota tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Tentunya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan memimpin ke tingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu dilakukan jika kinerja pegawai Anda kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan kantor.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Salisul Dimuharom, S.Ap (Seklur) keluarahan Bahtera Makmur Kota, Langkah pertama tentunya mencari tahu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Anda. Berikut ini merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab utama kurang maksimalnya kinerja pegawai. Dalam mempekerjakan pegawai yang akan menjadi pemimpin. Tentunya Anda harus memperhatikan betul kinerjanya, pengetahuannya, hingga kemampuannya dalam menjadi pemimpin. Tentunya sebagai pemimpin seorang

atasan harus memberikan arahan dan yang terpenting motivasi untuk anggota timnya.

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Bentrokan kepribadian muncul karena ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja pegawai. Hal ini dapat menyimpulkan ketidakpercayaan hingga tidak *respect* dengan sesama rekan kerja. Kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap transparansi di kantor. Transparansi di perusahaan merupakan salah satu hal yang penting, Anda harus sebisa mungkin menunjukkan transparansi. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil. Jika tidak menerapkan transparansi, pegawai maka akan mulai berasumsi mengenai hal yang sedang terjadi di kantor.

Adanya evaluasi

c) Bagaimana bentuk evaluasi kinerja yang dikomunikasikan kepada pegawai di kantor kelurahan bahtera Makmur kota ?

Dalam suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah membutuhkan manajemen pengawasan yang baik pada pegawainya demi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pegawai yang kita miliki tentulah memiliki sifat-sifat manusiawi yang terkadang berpotensi untuk melakukan kecurangan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2012), pengawasan langsung adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada pelaksanaan tugas oleh bawahan dalam jangka waktu tertentu.

Pengawasan langsung ini memiliki tujuan untuk memantau kinerja bawahan, memberikan masukan atau saran untuk perbaikan, serta menilai kinerja bawahan secara objektif.

Untuk mengantisipasi hal-hal tersebut diperlukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai ketika bekerja dan berkomitmen bersama mewujudkan suasana kerja yang bahagia.

Pentingnya pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena kita harus memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Manajemen pengawasan untuk Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengawasan pegawai adalah jabatan pengawas sebagaimana bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang meliputi pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan.

Kegiatan pengawasan adalah mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan dari pada pejabat atau pekerja, untuk dapat melakukan pengukuran harus mempunyai alat pengukur (standar). Standar ini adalah mutlak diperlukan, yaitu untuk mengukur atau menilai apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang ditentukan (standar) atau tidak. Langkah ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan-penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan dianalisa untuk mengetahui mengapa

standar tidak dapat dicapai dan mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan.

Pengawasan dengan inspeksi langsung ini dilakukan kepala keluarahan Bahtera Makmur Kota secara langsung terhadap bawahan pada saat kegiatan pelayanan atau melaksanakan pekerjaan. Inspeksi langsung dan evaluasi dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, tingkat kehadiran merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai yakni mengenai kehadiran dan ketepatan waktu.

Seorang pegawai sudah sepatutnya dan seharusnya selalu mematuhi peraturan/ketentuan yang ada dalam organisasi. Selain itu, pegawai harus bersikap disiplin begitu halnya di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang terdapat peraturan yang mengatur kedisiplinan para pegawainya. Akan tetapi, ada beberapa yang tidak menghiraukan peraturan tersebut sehingga masih ada yang berlalu-lalang pada saat jam kerja. Adapun jam kerja di kantor keluarahan Bahtera Makmur Kota setiap hari di mulai hari senin sampai dengan hari kamis masuk jam pada kerja pukul 07.30 wib sampai dengan jam 17.00 wib dan waktu istirahat pada jam 12.00-13.00 wib berbeda halnya dengan hari jum'at jam istirahatnya dimulai lebih awal dari biasanya.

Hasil pengamatan penulis dilapangan dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber bahwa pengawasan langsung di Kantor Pelayanan keluarahan Bahtera Makmur Kota melalui inspeksi langsung dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu dapat dikatakan baik, dilakukan setiap harinya oleh Kepala keluarahan Bahtera Makmur Kota dan apabila sedang berhalangan melakukan inspeksi tersebut tugas tersebut diembankan kepada

Kepala Seksi Subbagian Umum. walaupun pada saat dilakukan inspeksi langsung ditemukan pegawai yang masih melanggar aturan kantor yakni terlambat datang atau melanggar peraturan jam kerja kantor

c) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?

Menurut Simamora (2014), pengawasan langsung adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan cara mengawasi langsung pelaksanaan tugas di tempat kerja. Pengawasan langsung ini dilakukan secara terus-menerus dan bertujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh bawahan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengendalian internal sebenarnya juga menjadi kebutuhan strategis untuk menentukan dan meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pelayanan sekaligus untuk meminimalkan dan menghilangkan resiko yang mengakibatkan berkurangnya kepercayaan publik dan menjadi kewajiban pemerintah. dalam hal ini keluarahan Bahtera Makmur Kota untuk terus senantiasa memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan publik yang terbaik sesuai dengan misi yang diembannya yaitu memberikan pelayanan yang terbaik kepada dunia usaha, perdagangan dan masyarakat. Pengawasan adalah tindakan pengawasan tanpa tindakan korektif sedangkan pengendalian adalah tindakan korektif. Dalam beberapa literatur banyak yang menyebutkan bahwa sekarang ini pengawasan telah mencakup kegiatan pengendalian, pemeriksaan dan penilaian terhadap kegiatan.



Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa, pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung, tidak mudah melaksanakan pengukuran hasil kerja para anggota organisasi secara final dan tuntas. Namun demikian melalui pengawasan harus dapat dilaksanakan melalui pengukuran hasil prestasi kerja, meskipun bersifat sementara. Pengukuran sementara menjadi sangat penting karena ia akan memberikan petunjuk tentang ada tidaknya gejala-gejala penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.

Terhadap terbatasnya Sumber Daya Manusia, upaya ke depan yang dapat penulis berikan adalah melakukan penambahan pegawai di keluarahan Bahtera Makmur Kota apabila memungkinkan dan memang bersifat sangat dibutuhkan, perlu diingat sekali lagi bahwa dalam penentuan pengendalian internal di masing-masing wilayah pengawasan sudah dilakukan perhitungan terhadap beban kinerja, jumlah pegawai dan pemilihan fokus pengawasan yang berpotensi terdapat kecurangan didalamnya Kendala-kendala yang dihadapi dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan oleh keluarahan Bahtera Makmur Kota yaitu kendala umum yang terdiri dari ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia yang dirasa masih kurang, sarana dan prasarana untuk melaksanakan pemantauan pelayanan publik.

g) Bagaimana cara mengatasi kendala dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?

Apabila hasil evaluasi menunjukkan perlunya tindakan perbaikan, tindakan ini harus diambil. Tindakan perbaikan itu dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan cara: “Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi

terlalu sering frekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri), mengubah standar mula-mula (barangkali terlalu tinggi atau terlalu rendah), mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan. Perbaikan kinerja adalah proses atau langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja seseorang atau tim. Tujuannya adalah untuk mengatasi masalah atau kelemahan dalam kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau individu.

Menurut Bohari (1992:4-5) tujuan pengawasan antara lain adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan atau penanggung jawab fungsi atau kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu. Tujuan utama pengawasan ialah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa datang, dan mengarahkan seluruh kegiatan-kegiatan dalam rangka pelaksanaan daripada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

Perbaikan kinerja merupakan upaya yang berkelanjutan dan dapat melibatkan kerjasama antara individu, manajer, dan tim. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, memaksimalkan potensi individu, dan mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang tergolong kurang baik, perusahaan juga harus menyelenggarakan kursus pelatihan khusus, yang berlangsung

tidak hanya satu kali selama masa pemagangan atau magang, tetapi juga pada jam kerja karyawan. Mereka disajikan dalam bentuk pemantauan, pelatihan (pembinaan) dan pengembangan (pengembangan). Selain meningkatkan kinerja pegawai yang semula lemah menjadi yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan yang sudah berkinerja tinggi mengikuti program pelatihan dan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan maka dapat ditarik Kesimpulan

1. Pengawasan di Kantor keluarahan Bahtera Makmur Kota yaitu pengawasan yang dilakukan dengan perencanaan strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.
2. dilakukan Pelaksanaan pengawasan oleh Kepala keluarahan Bahtera Makmur Kota untuk mengetahui dan dapat mencegah adanya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaa pekerjaan. Maka akan lebih mudah usaha untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang kembali.
3. Pengawasan di keluarahan Bahtera Makmur Kota mempunyai hambatan-hambatan yang dialami yaitu keterbatasan waktu, bulum adanya hukuman yang berlaku bagi para pegawai yang melakukan kesalahan seta perbedaan karakter masing-masing dari pegawai. Upaya dalam mengatasi hambatan di keluarahan Bahtera Makmur Kota yaitu pimpinan harus bersikap tegas terhadap pegawai, pimpinan harus memiliki keteladanan yang baik kepada para pegawainya, pimpinan harus meluangkan waktu khusus untuk

mengawasi para pegawainya serta pemimpin memahami perbedaan karakter-karakter para pegawainya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut saran-saran yang diajukan peneliti :

1. Sebaiknya keluarahan Bahtera Makmur Kota meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pengelola kegiatan agar capaian kinerja dapat ditingkatkan. Sebaiknya keluarahan Bahtera Makmur Kota membangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang diharapkan akan menjadi langkah yang efektif untuk mencapai target yang lebih baik.
2. Sebaiknya dibuat peraturan yang mengatur kedisiplinan para pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat di keluarahan Bahtera Makmur Kota Bagi para pegawai di keluarahan Bahtera Makmur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bohari, 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta: CV Rajawali.
- Pramukti, Angger Sigit; Chahyaningsih, Meylani. 2016. *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan: tinjauan teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdullah, Rozali. 2005. *Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah secara Langsung*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P, Siagian. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juni Priansa, Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Tim UB Press.
- Widiasworo, Erwin. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.
- Hamdi, Asep Saepul. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- <https://media.neliti.com/media/publications/92798-ID-pengaruh-engawasan-terhadap-peningkatan.pdf> . Diakses pada 12 Desember 2015.
- <https://media.neliti.com/media/publications/132368-ID-pengaruh-pengawasan-melekat-pengawasan-f.pdf> . Diakses pada 1 Februari 2017.
- <http://docplayer.info/110826284-Badan-pengelola-pajak-dan-retribusi.html>  
Diakses pada 22 November 2018.
- <https://media.neliti.com/media/publications/200781-pengaruh-pengawasan-terhadap-kinerja-kar.pdf> . Diakses pada 2 Oktober 2017.
- (eJournal Administrasi Negara Volume 8 (3), 2020: 9403-9413).

(Jurnal Noken Volume 4 (2) 2019:188-200).

(e Jurnal Katalogis, Volume 5 (4) 2017: 150-159)

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Jepri Pernando Venta Lingga  
Tempat/Tanggal Lahir : Tumanggor, 03  
Juni 2000Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama/Bangsa : Islam / Indonesia  
Alamat : Jl.Nangka Km3 Bagan Batu  
Nama Orang Tua  
Ayah : Romansyah Lingga  
Ibu : Herti Br Nadeak  
Alamat Orang Tua : Jl.Nangka Km3 Bagan Batu

Riwayat Pendidikan :

4. Tamat SD N 002 Bahtera Makmur Tahun 2013, berijazah;
5. Tamat SMP Negeri 1 Tahun 2016, berijazah;
6. Tamat SMA Negeri 1 Bagan Sinembah Tahun 2019; berijazah;
7. Kuliah pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Uniersitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun2019 sampai sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini diperbuat dengan sebenarnya.

Penulis,

Jepri Pernando Venta



## DAFTAR LAMPIRAN



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
https://fisip.umsu.ac.id fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu  
Ketua Program Studi Ananda Mahardika, S.Sos.M.Sp.  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 6 FEBRUARI 2023.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : JEPRI PERNANDO VENTA LINGGA  
N P M : 1903100046  
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
Tabungan sks : 118 sks, IP Kumulatif 3,25

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAGAN SINEMBAH	ACC 6/2023
2	DENGBARUH PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAGAN SINEMBAH	
3	STRATEGI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS LURAH DALAM MEMINGKATEKAN PENGELOLAAN KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM DI KELURAHAN BAGAN SINEMBAH	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
- Daftar Kemajuan Akademik / Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Pemohon

Rekomendasi Ketua Program Studi :

Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 6 FEBRUARI 2023

Ketua,

(Ananda Mahardika S.Sos.M.Sp.)  
NIDN:

pa: Agung Saputra

(018)

(JEPRI PERNANDO VENTA)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk  
Program Studi.....

(Agung Saputra)  
NIDN:



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjabar, carilah isi agar disebarkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fisp.umsu.ac.id> [fisp@umsu.ac.id](mailto:fisp@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
DAN PEMBIMBING**  
Nomor : 209/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2023

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **06 Februari 2023**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **JEPRI PERMANDO VENTA LINGGA**  
N P M : 1903100046  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Tujuh) Tahun Akademik 2022/2023  
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKMUR**  
Pembimbing : **AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 018.19.310 tahun 2023.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 06 Februari 2023.**

Ditetapkan di Medan,  
Pada Tanggal, 16 Rajab 1444 H  
07 Februari 2022 M

An.Dekan,  
Wakil Dekan - III  
  
**Dr. H. Yurisna Tanjung, M.AP.**  
NIDN : 01-02-096602



**Tembusan :**

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> [fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Sk-3

**PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Medan, 15 MARET 2023

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : JEPRI PERNANDO VENTA LIMGA  
NPM : 1903100046  
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor 299/SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/20.23, tanggal 15 MARET 2023, dengan judul sebagai berikut :

EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM  
MEMINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN  
BAHTERA MAKMUR

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan;
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

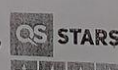
Pembimbing

(AGUNG CARUTRA, S.Sos., M.Ap)

NIDN:

Pemohon,

(JEPRI PERNANDO VENTA)





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SK-4

**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 477/UND/IL.3.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Jumat, 17 Maret 2023  
Waktu : 08.00 WIB s/d Selesai  
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2  
Peminpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PENGINIBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
26	HERI PERMANO VEHTA LINGGA	1903100046	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	EFFEKTIVITAS PENGANSYAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KNERIA PECAWAN DI KANTOR KELURAHAN BAGAN SENEBAH
27					
28					
29					
30					

Medan, 22.Sabtu, 1444 H  
15 Maret 2023 M

Ditau,

(Dr. ARFIN SALEH, S.Sos., MSP.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggu! Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1313/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/IXI/2022  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
 https://isip.umsu.ac.id | isip@umsu.ac.id | umsumedan | jumsumedan | umsumedan

SK-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : JEBBI...PERMANDO...VENTA...  
 N P M : 1903100046  
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI...PUBLIK  
 Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKMUR

No.	Tanggal	Kegiatan/Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	06/03-2023	Bimbingan Proposal penelitian	
2	07/03-2023	Revisi proposal	
3	15/03-2023	Acc Proposal skripsi	
4	21/07-2023	Bimbingan Draft wawancara	
5	22/09-2023	Revisi Draft wawancara	
6	3/08-2023	Acc Draft wawancara	
7	22/08-2023	Bimbingan Bab IV - V	
8	23/08-2023	Revisi Bab IV - V	
9	13/09-2023	Acc skripsi	

Medan, .....2023..

Ketua Program Studi,  
 (D. Arifin, S.Sos., M.Sp.)  
 NIDN: 003 0017402

Pembimbing,  
 (Ananda Mahendika S.Sos., M.Sp.)  
 NIDN: .....

Pembimbing,  
 (Agung Saputra S.Sos., M.A.P.)  
 NIDN: .....



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



SK-10



UNDANGAN PANGGILAN UJIAN SKRIPSI  
Nomor : 1736/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Sabtu, 23 September 2023  
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai  
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	TIKA RIZKI SAFIRA	1903100059	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 33 TAHUN 2020 TENTANG PEMBINAAN DAN SANKSI PERANGKAT DESA DI DESA MARTEBING SERDANG BEDAGAI
2	JEPRI PERMANDO VENTIA LINGGA	1903100046	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKJUR
3	PRIO ADITYA PRABOWO	1803100065	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	AFFAN AL-QUDDUS, S.Sos., M.SI	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUNGUTAN PAJAK RESTORAN DALAM OPTIMALISASI PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA BINJAI
4						
5						

Total : 3 mhs

Medan, 04 Rabulul Awwal 1445 H  
20 September 2023 M

Notulis Sidang :

Ditetapkan oleh :  
a.n. Rektor  
s.d. Wakil Rektor I



Ketua  
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Sekretaris  
Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos., M.I.Kom.

## DAFTAR WAWANCARA

Ace dap wawancara  
3/8/2022  
Khus Supri

1. Adanya standart atau tolak ukur prestasi kerja
  - a) Bagaimana Lurah menilai keberhasilan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai?
  - b) Bagaimana Lurah melakukan evaluasi rutin terhadap pegawai?
  - c) Kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan pengawasan langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bagaimana mengatasinya?
  
2. Adanya standart hasil
  - a) Bagaimana standart hasil untuk meningkatkan kinerja pegawai ditetapkan di Kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota?
  - b) Bagaimana pengembangan yang disediakan untuk membantu pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan?
  - c) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan peningkatan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan yang diinginkan dan bagaimana mengatasinya?
  
3. Adanya perbandingan prestasi
  - a) Bagaimana perbandingan hasil pencapaian pelaksanaan tugas kerja pegawai dengan adanya pengawasan langsung dari Kepala Lurah?
  - b) Bagaimana pengawasan langsung kepala lurah mampu dijadikan sebagai acuan untuk membandingkan peningkatan kinerja?
  - c) Kendala apa saja yang dihadapi Ketika menjalankan perbandingan prestasi dan bagaimana mengatasinya?
  
4. Adanya evaluasi
  - a) Bagaimana bentuk evaluasi kinerja yang dikomunikasikan kepada pegawai di kantor kelurahan bahtera Makmur kota ?
  - b) Kendala apa saja yang dihadapi dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?
  - c) Bagaimana cara mengatasi kendala dalam melakukan evaluasi kinerja dengan pegawai?





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fkip.umsu.ac.id>

[fisip@umsu.ac.id](mailto:fisip@umsu.ac.id)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1399/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2023

Lampiran : --

Hal : **Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa**

Medan, 21 Muharram 1445 H

07 Agustus 2023 M

Kepada Yth : **Lurah Kelurahan Bahtera Makmur**  
**Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Riau**

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : **JEPRI PERMANDO VENTA LINGGA**  
N P M : 1903100046  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2022/2023  
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KELURAHAN BAHTERA MAKMUR**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.







PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR  
KECAMATAN BAGAN SINEMBAH  
**KELURAHAN BAHTERA MAKMUR KOTA**

Alamat Kantor : Jln. Lintas Riau – Sumut Km. 4 Bahtera Makmur Kota Kode Pos 28992

Bahtera Makmur Kota, 21 Agustus 2023

Nomor : 423.6/UM-BTMK/2023/481  
Lamp :  
Hal : **Balasan Surat Izin  
Penelitian Mahasiswa**

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
Dan Ilmu Politik**

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sesuai dengan Nomor : 1399/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2023 tanggal 07 Agustus 2023 perihal mohon di berikan izin Penelitian Mahasiswa , maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian Mahasiswa di kantor Kelurahan Bahtera Makmur Kota Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau , Kepada :

**Nama Lengkap** : JEPRI PERMANDO VENTA LINGGA  
**NIK/Nopen** : 1903100046  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Publik  
**Semester** : VIII ( Delapan ) Tahun Akademik 2022/2023  
**Judul** : **EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BAHTERA MAKMUR KOTA**

Demikian surat Balasan dari kami , atas kerjasamanya diucapkan terimakasih .



KELURAHAN BAHTERA MAKMUR KOTA,

**HAI MAN,SAP**

**SENATA MUDA TK 1**

**NP.19741013 200801 1 008**