

**PENGAWASAN PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI
OLEH PIMPINAN DI KANTOR
(Studi Literatur)**

TUGAS AKHIR

**untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan**



**Dosen Pembimbing
Dra. Nelfia Adi, M. Pd.
NIP. 196302061986022001**

**Oleh
Nur Afni Syahputri
NIM. 1300003/2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR


**PENGAWASAN PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI OLEH PIMPINAN
DI KANTOR**

Nama : Nur Afni Syahputri
NIM/BP : 1300003/2013
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

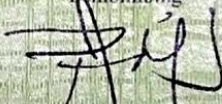
Padang, 17 November 2020

Disetujui Oleh


Ketua Jurusan
Administrasi Pendidikan


Drs. Syabri, M. Pd, Ph. D
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing


Dra. Nelfia Adi, M. Pd.
NIP. 19630206 198602 2 001

Mengetahui,
Dekan FIP


Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd.
NIP. 196303201988031002

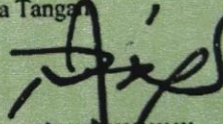
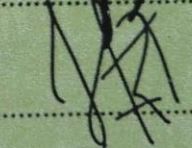
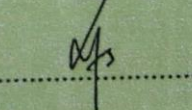
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai
oleh Pimpinan di Kantor
Nama : Nur Afni Syahputri
NIM : 1300003
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 17 November 2020

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd.	1. 
2. Anggota	: Drs. Syahril, M. Pd, Ph. D	2. 
3. Anggota	: Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd.	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nur Afni Syahputri
NIM/BP : 1300003/2013
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai oleh
Pimpinan di Kantor

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 17 November 2020
Saya yang menyatakan,



Nur Afni Syahputri
NIM. 1300003

ABSTRAK

Nur Afni Syahputri. 2020. Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai oleh Pimpinan di Kantor. Tugas Akhir. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Permasalahan yang terjadi saat ini pengawasan pelaksanaan tugas pegawai yang dilakukan oleh pimpinan di kantor belum terlaksana dengan baik. Hal ini terjadi karena dalam proses pengawasan oleh pimpinan kurang maksimal, tidak sesuai dengan prosedur pengawasan sehingga apabila pimpinan kurang efektif dalam melaksanakan pengawasan terhadap bawahan, akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun, sehingga bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor. Salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan. Penulisan ini menggunakan studi literatur, yang berarti pengumpulan datanya melalui teknik mengumpulkan, menganalisis, beberapa artikel jurnal, dan buku. Dalam penulisan ini merujuk kepada beberapa artikel jurnal dan buku yang sehubungan dengan pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor. Hasil temuan dari beberapa artikel jurnal dan buku yang telah ditelusuri, dianalisis dan disimpulkan memperlihatkan bahwasanya:

Pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor diantaranya: pertama melakukan penetapan standar sebagai patokan kerja; kedua melakukan pelaksanaan pengukuran; ketiga penilaian, apakah kinerja memenuhi standar atau tidak; keempat pengambilan tindakan koreksi.

Kata Kunci: Pengawasan; Studi Literatur

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmannirrahiim

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tugas akhir ini berjudul “Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai oleh Pimpinan di Kantor”. Tugas akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai Gelar Sarjana pada Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, arahan, dorongan, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan sabar, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Administrasi Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Alm. ayah beserta mama’ dan keluarga tercinta yang senantiasa memberi doa dan dorongan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2013 atas kebersamaannya selama menjalani perkuliahan.

5. Teman-teman kos yang sama-sama kuliah menjadi motivasi semangat pagi untuk pergi kuliah bersama-sama.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan tersebut. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir.

Padang, 17 November 2020

Penulis

Nur Afni Syahputri
NIM. 1300003

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Penulisan.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penulisan.....	9
F. Manfaat Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian Pengawasan.....	11
2. Pentingnya Pengawasan.....	12
3. Tujuan Pengawasan.....	13
4. Fungsi Pengawasan.....	15
B. Kerangka Berpikir.....	16
BAB III METODE PENULISAN	
A. Jenis Penulisan.....	18
B. Jenis dan Sumber Data.....	20
C. Teknik Pengumpulan Data.....	21
D. Teknik Analisis Data.....	21
E. Interpretasi Data.....	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Proses Pengawasan.....	23
B. Teknik Pengawasan.....	24
C. Analisis Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai oleh Pimpinan.....	26

BAB V PENUTUP	
A. SIMPULAN.....	34
B. SARAN.....	34
DAFTAR RUJUKAN.....	36
LAMPIRAN	40

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rekapitulasi Indikator Pengawasan Menurut Para Ahli.....	24
----------	--	----

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berpikir.....	17
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Format Artikel Pertama.....	41
Lampiran 3.	Identitas Jurnal	59
Lampiran 2.	Format Artikel kedua accepted ISSN	60

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era globalisasi ini peran administrasi semakin menentukan dalam berbagai hal. Manakala ditinjau dari ilmu administrasi. Dalam proses administrasi pendidikan merupakan segenap usaha orang-orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan pendidikan diintegrasikan, diorganisasi dan dikoordinasi secara efektif, semua materi yang diperlukan dan yang telah ada dimanfaatkan secara efisien (Qurtubi, 2019).

Adapun manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dalam suatu lembaga pendidikan akan menentukan bagaimana kontribusinya bagi pencapaian tujuan tersebut.

Di dalam setiap literatur manajemen dan administrasi dapat ditemui rumusan tentang pengertian pengawasan. perumusannya mungkin saja tidak sama antara yang satu dengan yang lain, tetapi pada umumnya pengertiannya tidak mengandung perbedaan prinsipil. Pengawasan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen. Adapun fungsi-fungsi pokok manajemen menurut Terry (Trisnawati et al., 2018) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, atau lebih dikenal dengan akronim POAC.

Pengawasan (*controlling*) 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 yang mempunyai pandangan tersendiri terhadap pengawasan (Sandewa, 2017). Pengawasan tidak disertai dengan pendistribusian otoritas baik secara internal kepada bawahan maupun secara eksternal kepada instansi-instansi lain yang terkait dengan pelayanan publik. Prasojó (Suseno, 2010). Semakin kecilnya sumber daya akan semakin sulit melaksanakan kegiatan pengawasan dan pengendalian demikian pula sebaliknya (Hartati, 2007).

Secara umum pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Fahmi dan Irham (Rompas, 1978). Sedangkan pengawasan menurut para ahli “Proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktivitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan”(Engkoswara, 2011). Adapun menurut Bell (Aedi, 2014) mengemukakan bahwa “Pengawasan (*controlling*) merupakan kegiatan monitoring kinerja untuk memastikan bahwa tujuan dapat dicapai serta tugas dapat diselesaikan”. Sedangkan menurut Rahman Mulyawan (Bate’e, 2018) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dan menurut Manullang (Suryani, 2015). Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional

dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah yang ditetapkan sebelumnya.

Alfred (Suseno, 2010) berpendapat bahwa pengawasan mempunyai karakteristik, yaitu antara lain pengawasan mudah dipahami; pengawasan memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu; pengawasan bersifat ekonomi; dan pengawasan diterima oleh pekerja atau pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk proses acuan, standar, penilaian, alat ukur terkait hasil yang ingin dicapai dari atasan terhadap bawahan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Kegiatan pengawasan (controlling) pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan/hambatan/penyelewengan serta dilakukan tindakan koreksi. Kualitas kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengawasan, tunjangan, kondisi kerja, dan desain kerja. Werther dan Davis (Widyacahya & Wulandari, 2018). Menurut Harianto dan Asron Saputra (Saputra, 2020), menyatakan bahwa “Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut Lisa, et. al (Lovihan, 2018) “Pengawasan kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat

mebutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Nurwahda Rahma, et. al (Rahman et al., 2018) mengatakan bahwa “ Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektivitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan”.

Untuk memperoleh hasil yang efektif, pengawasan (controlling) dilakukan bukan hanya pada akhir proses manajemen tetapi pada setiap tingkatan proses manajemen. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Adapun agar pengawasan dapat terealisasi dengan baik harus didukung dengan usaha-usaha yang mantap. Adapun usaha-usaha dimaksud menurut Barthos (Susanti, 2017), adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan Preventif dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut:
 1. Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem, prosedur dan hubungan tata kerja;
 2. Membuat pedoman atau manual sesuai dengan peraturan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 3. Menentukan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- b. Pengawasan Represif dilakukan dengan usaha sebagai berikut:
 1. Dengan sistem komparatif yaitu mempelajari laporan kemajuan, membandingkan laporan-laporan, hasil laporan pekerjaan dengan rencana yang telah diputuskan sebelumnya, mengadakan analisa terhadap perbedaan-perbedaan tersebut termasuk faktor lingkungan yang dipengaruhinya;
 2. Dengan sistem verifikatif yaitu: menentukan ketentuan yang berhubungan dengan prosedur pemeriksaan, mengadakan penilaian terhadap hasil pelaksanaan, pemeriksaan harus dilakukan secara periodic atau secara khusus;
 3. Dengan sistem inspektif yaitu mengecek kebenaran dari suatu laporan yang dibuat oleh tugas pelaksanaannya;

4. Dengan sistem investigatif yaitu menitik beratkan pada penyelidikan atau penelitian satu masalah yang bersifat negatif.

Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Mutakallim, 2016). Menurut Purwadi (Purwadi, 2017) “Pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas kerja para pegawainya, baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung.

Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Menurut Chandra Dwi Putra (Putra, 2015) “Pemimpin perlu mengetahui apakah semua kegiatan sudah berlangsung sesuai dengan prosedur kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam satuan kerja satuan kerja atau organisasi terhadap bawahannya di samping oleh aparat pengawasan, perencanaan, peraturan yang berlaku dan kebijaksanaan yang telah digariskan sebelumnya”.

Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan apabila pimpinan merasa ada kinerja dari pegawai yang kurang optimal. Safran Efendi Pasaribu (Pasaribu, 2017) mengatakan bahwa “Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah bagian integral dari organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan bisa dilakukan karena

pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah tugas mereka dalam bekerja.

Namun tidak semua pegawai akan menggunakan atau memanfaatkan kompetensi yang ada dalam dirinya atau tidak adanya komitmen untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga terjadinya penyimpangan, penyimpangan ini terjadi karena terdapatnya beberapa alasan salah satunya karena kurang rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Untuk menghadapi pegawai terkadang melakukan penyimpangan ini adalah suatu tantangan bagi pemimpin karena bagaimana upaya pimpinan untuk meminimalisir penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi adalah dengan melakukan pengawasan dari pimpinan.

Menurut Muchamad Taufiq (Taufiq, 2012) salah satu aspek kepemimpinan adalah pengawasan, yaitu aktivitas untuk menemukan kelemahan dan kesalahan serta penyimpangan untuk dibetulkan maupun mencegah pengulangnya. Peranan pimpinan sebagai pengawas para bawahannya diharapkan juga dapat melihat gejala-gejala dari cara kerja bawahannya yang dapat menghambat proses pencapaian tujuan organisasi seperti keterlambatan, tugas yang menumpuk dan lain-lainnya, maka diharapkan untuk segera mengatasi gejala tersebut. Adapun pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan

kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya (Suryani, 2015).

Pengawasan dilakukan bukan untuk mencari kesalahan dari pegawai tetapi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dimaksud untuk mencegah penyimpangan yang tidak diinginkan dan memperbaiki penyimpangan yang terjadi. Pelaksanaan pengawasan tugas pegawai oleh pimpinan merupakan upaya untuk menumbuhkan disiplin pegawai yang bersih dan berkompeten demi terwujudnya tujuan pengawasan yaitu untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dalam program kegiatan.

Berdasarkan pengamatan penulis melihat adanya fenomena-fenomena yang menunjukkan pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari :

1. Kurang adanya pemantauan atau pemeriksaan oleh pimpinan terhadap proses pengawasan standar kinerja pegawai, hal ini terlihat dari pegawai sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak memenuhi waktu standar kinerja.
2. Lemahnya pengawasan oleh pimpinan sehingga menyebabkan ketidaktegasan dalam menerapkan aturan, dan/karena tidak memiliki aturan yang jelas, ini terlihat pada pegawai sering keluyuran pada saat jam kerja.
3. Masih ada sebagian pegawai yang tidak konsekuen terhadap waktu jam kerja yang telah ditentukan.

4. Pimpinan kurang menindak lanjuti kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai di kantor.

Dari fenomena di atas telah menunjukkan kurang terlaksananya proses pengawasan oleh pimpinan. Jika kondisi ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengamati lebih lanjut mengenai “ Pengawasan Pelaksanaan tugas Pegawai oleh Pimpinan di Kantor”.

B. Identifikasi Penulisan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebaga berikut:

1. Pimpinan kurang melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas pegawai apakah sesuai dengan proses standar prosedur kinerja atau belum.
2. Pimpinan membiarkan pelaksanaan tugas pegawai apakah sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga sangat berpengaruh terhadap pengukuran/penilaian terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Masih ada sebagian pegawai yang tidak konsekuen terhadap waktu jam kerja yang telah ditentukan.
4. Pimpinan kurang tegas dalam menangani pegawai yang melanggar ketentuan yang ada di kantor sehingga pimpinan belum melakukan tindakan koreksi/perbaikan yang dilakukan untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan atau masalah yang muncul.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi penulisan ini pada pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor yaitu pada proses pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi pembatasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu bagaimana proses pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor.

E. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui proses pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor.

F. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang diperoleh setelah dilakukannya penulisan ini adalah:

1. Pimpinan

Sebagai masukan bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan di kantor, agar menjadi lebih baik lagi.

2. Pegawai

Sebagai masukan bagi pegawai di kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik.

3. Penulis

Sebagai wahana untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan.

4. Pembaca

Sebagai bahan rujukan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian yang relevan.

BAB V PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis atau review artikel, buku, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan teknik yang diangkat yakni :

Pengawasan Pelaksanaan Tugas Pegawai oleh Pimpinan di Kantor.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Untuk keberhasilan proses pengawasan, ada prosedur yang harus dipertimbangkan sebagai tahapan atau langkah-langkah pengawasan yaitu: langkah pertama, menetapkan standar, langkah kedua melakukan pelaksanaan pengukuran, ketiga penilaian dan langkah keempat yaitu tindakan koreksi/melakukan perbaikan;
2. Teknik pengawasan terbagi 2 yaitu: Teknik Pengawasan langsung dan tidak langsung;
3. Pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor tidak berjalan dengan baik apabila tidak mengikuti langkah-langkah/tahap-tahap dalam proses pengawasan.

B. SARAN

Adapun saran yang bisa penulis ajukan pengawasan pelaksanaan tugas pegawai oleh pimpinan di kantor ini semoga pengawasan pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan bisa berjalan dengan baik. Agar pegawai dapat

melaksanakan tugas dan kerjanya sesuai dengan standar penetapan kinerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai dalam memaksimalkan waktu, tenaga serta biaya. Sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan/penyelewengan-penyelewengan yang terjadi.

DAFTAR RUJUKAN

- Aedi, N. (2014). *Pengawasan Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Amiruddin. (2016). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus*, XI, 11–17.
- Angraeni, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). *JOM FISIP*, 3 No. 2, 1–14.
- Averus, A. & A. P. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Kota Pali Provinsi Sulawesi Tengah. *Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20 NO. 1, 15–21.
- Baihaqi. (2018). Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan. *Libria*, 8, No. 1, 129–142.
- Baktiyasa, R. S. & L. F. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *JOM FISIP*, 4 No. 2, 1–15.
- Bate'e, M. M. dan N. E. G. (2018). Efektivitas Fungsi Pengawasan Dalam Pendistribusian Raskin Di Desa Tetehosi I Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), 101–107.
- Besse Marhawati. (2018). *Pengantar Pengawasan Pendidikan*. Deepublish.
- Engkoswara, K. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Fitriana, W. (2013). Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. *Empowerment*, 2 No. 1, 63–78.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi II*. BPFE.
- Hartati, H. (2007). Analisis Manajemen Pengawasan dan Pengendalian Penyalahgunaan Formalin di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. *Kesehatan Masyarakat Nasional*, 2 No. 2, 51–57.
- Kusnita, et. al. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DWI CIPTA USAHA, JAKARTA. *Visionida*, 1, No.1, 74–86.