

## Peningkatan Pemahaman Kepada Masyarakat Kecamatan Medan Johor Tentang Pengawasan Kerja dan Kinerja Pegawai

### *Increased Understanding to the Community of Medan Johor Sub-district about Work Supervision and Employee Performance*

Juniarti<sup>1\*</sup>, Tomi Widodo Batubara<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Alamat : Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara  
20122, Indonesia

Korespondensi Penulis : [juniarti@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:juniarti@dosen.pancabudi.ac.id)

#### Article History:

Received: January 12, 2023;

Revised: February 18, 2023;

Accepted: March 27, 2023;

Published: March 30, 2023;

**Keywords:** Work Supervision;  
Work Employee

**Abstract:** The purpose of this community service is to increase understanding to the community of Medan Johor sub-district about work supervision and employee performance. The specific target in this community service is for the people of Medan Johor sub-district to know what work supervision and employee performance are. The materials presented in this community service are: what is work supervision, and employee performance. The connection will affect the improvement of community work in Medan Johor sub-district so that the community gets a solution to work supervision and employee performance. From this community service, the results show that the community of Medan Johor sub-district has known and understood the importance of insight into work supervision and employee performance so as to improve work performance. work supervision, work performance.

#### Abstrak

Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kepada masyarakat kecamatan Medan Johor tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Target khusus dalam pengabdian kepada masyarakat ini yaitu agar masyarakat kecamatan Medan Johor mengetahui apa itu pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Materi yang disampaikan pada pengabdian kepada masyarakat ini adalah: apa itu pengawasan kerja, dan kinerja pegawai. Yang kaitannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja masyarakat di kecamatan Medan Johor sehingga masyarakat mendapat solusi pada pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Dari pengabdian kepada masyarakat ini, menunjukkan hasil bahwa masyarakat kecamatan Medan Johor telah mengetahui dan memahami pentingnya wawasan tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja.

**Kata Kunci:** Pengawasan Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Medan Johor adalah salah satu dari 21 kecamatan yang ada di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Johor berbatasan dengan Medan Tuntungan di sebelah barat, Medan Amplas di sebelah timur, Kabupaten Deli Serdang di sebelah selatan, dan Medan Polonia di sebelah utara. Kecamatan ini merupakan daerah resapan air bagi Kota Medan.

Di kecamatan ini terletak sebuah asrama haji besar yaitu Asrama Haji Embarkasi Medan, yang melayani peserta ibadah haji setiap tahunnya. Pada tahun 2020, kecamatan ini

mempunyai penduduk sebesar 151.756 jiwa, dengan luas wilayah 14,58 km<sup>2</sup> dan kepadatan penduduknya adalah 10.409 jiwa/km<sup>2</sup>. Kecamatan Medan Johor terbagi menjadi 6 kelurahan. Nama-nama kelurahannya adalah Gedung Johor, Kedai Durian, Kwala Berkala, Pangkalan Masyhur, Sukamaju, dan Titi Kuning.



**Gambar 1. Peta Lokasi Pengabdian di Kecamatan Medan Johor**

Pengawasan yang dilakukan pada pelaksanaan kerja adalah bagian dari sistem yang ditetapkan pihak instansi guna untuk menghasilkan kinerja yang maksimal maupun guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai pada saat pelaksanaan kerja. Pengawasan dalam pelaksanaan kerja juga merupakan penerapan sikap disiplin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kerja harus dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Fahmi (2016) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015) pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Winardi (2016), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan pendapat yang diberikan Siagian (2016) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memberikan pengaruh 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.

Kinerja pegawai dapat kita ketahui adalah bagian dari hasil kerja yang diperoleh pegawai melalui proses yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan dengan ketetapan target yang ditetapkan pihak instansi. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai ketentuan aturan yang diberikan pihak instansi dalam memenuhi program kerja yang harus diwujudkan pihak instansi khususnya dalam melayani masyarakat di Nanggar Jati Hutapadang Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan. Menurut Simamora (2014) mengartikan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

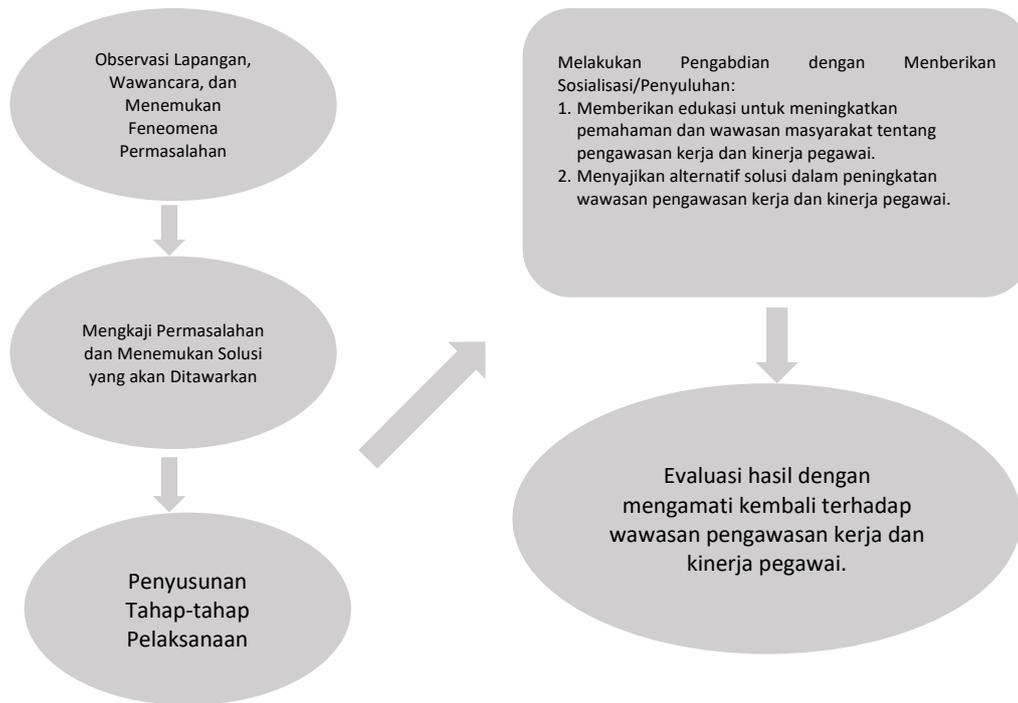
Pendapat yang berikutnya juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Selanjutnya pendapat yang sama juga diberikan Hariandja (2015) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. METODE**

Metode pendekatan yang diajukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi melibatkan tiga langkah utama, yaitu:

- 1) Memberikan edukasi untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan masyarakat tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Menyajikan alternatif solusi dalam peningkatan wawasan pengawasan kerja dan kinerja pegawai.
- 3) Melakukan evaluasi hasil dengan mengamati kembali terhadap wawasan pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

Implementasi solusi yang diajukan sebagai pendukung kegiatan pengabdian ini, langkah pertama adalah melakukan observasi awal di lapangan. Ini melibatkan pendekatan melalui wawancara dan pengamatan fenomena permasalahan. Seluruh rangkaian prosedur kerja ini dijelaskan lebih lanjut dalam gambar yang disajikan.



**Gambar 2. Prosedur Pelaksanaan Kerja**

Adapun mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah terdiri dari beberapa diantaranya:

**Tabel 1. Uraian Partisipasi Kerja**

No.	Mitra Terkait	Peran
1.	Masyarakat di Kecamatan Medan Johor	Objek pengimplementasian pengabdian
2.	Camat Medan Johor	Mitra kelompok usaha

### 3. HASIL

Pengabdian ini melibatkan pendekatan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (angket) yang diberikan kepada masyarakat. Hubungan antara pengabdian ini dan mata kuliah penulis, yakni manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini bertujuan agar pengetahuan yang diberikan dalam forum pengabdian dapat diterapkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Pengawasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai secara sengaja maupun tidak sengaja, dapat mengajarkan

penanggung jawaban secara personal dalam pelaksanaan kerja yang diperintahkan, pencapaian target kerja yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, serta untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih berkualitas dari hasil sebelumnya.



**Gambar 3. Sesi Tim Pengabdian Saat Melakukan Ceramah Kegiatan Pengabdian**

Informasi gambar merupakan dokumentasi masyarakat di kecamatan Medan Johor sebagai peserta/koresponden kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dokumentasi tim pengabdian dalam memberikan ceramah/diskusi terkait peningkatan wawasan tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat diketahui terjadi peningkatan pemahaman masyarakat terhadap pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Sering kali pengawasan tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan pihak instansi terlihat dari kurangnya anggota tim pengawas yang melakukan pengawasan langsung kelapangan sehingga permasalahan muncul secara tiba-tiba lama untuk diketahui. Serta kurang telitinya anggota pengawas dalam melaksanakan tugas yang selalu membuat tingkat kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai secara sengaja. Hal ini tentu dapat memberikan pengaruh buruk pada hasil kerja yang diberikan pegawai kepada pihak instansi.

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan model gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam instansi tersebut terlihat kurang sesuai bentuk pelaksanaan kerja yang diterapkan pihak instansi terhadap proses kerja dengan ketetapan waktu serta kurangnya pemberian arahan terhadap pengambilan keputusan pada setiap tugas yang dipertanggungjawabkan pegawai sehingga realisasi pencapaian hasil kerja menjadi tertunda atau tidak tepat waktu.

#### **4. DISKUSI**

Pengawasan kerja merupakan proses pengawasan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal dengan adanya pengawasan kerja yang kuat dan terarah. Sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai (Hasibuan, 2015).

Pengawasan kerja memberikan hasil kerja dengan tepat waktu, dapat meningkatkan sistem kerja yang diprogramkan, dapat mendorong pegawai dalam meraih prestasi yang tinggi, dapat menjadikan kinerja yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan kerja serta dapat menjadikan pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam pelaksanaan kerja.

Pentingnya pengawasan dan control dalam kepemimpinan organisasi selain dipahami secara implisit melalui tujuan control yakni sebagai pengendalian hasil dan penyimpangan berdasarkan target dan kegiatan yang telah ditentukan, yang diikuti dengan penyesuaian tindakan sehingga lebih memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Ernawati, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2019).

#### **5. KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian yang telah tim lakukan di Kecamatan Medan Johor yaitu memberikan edukasi pemahaman masyarakat tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil dari kegiatan pengabdian diketahui jika pengawasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai rekomendasi dan saran dari tim, dukungan dan peran yang diberikan oleh Camat Medan Johor sangatlah penting bagi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan tentang pengawasan kerja dan kinerja pegawai pada masyarakat kecamatan Medan Johor.

## DAFTAR REFERENSI

- Winardi, J. (2016). Manajemen perubahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Torang, S. (2014). Organisasi dan manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2016). Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Siagian, S. (2016). Manajemen motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiawan, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaltan [Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten].
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi Revisi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: Penerbit USU Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2016). Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi-3 Cetakan-9). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan pemahaman masyarakat kelompok nelayan desa pahlawan tentang konsep dasar perdagangan internasional. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 5(1), 139-144.
- Rangkuty, D. M., Mesra, B., & Agustino, A. (2020). Pemberdayaan ekonomi perempuan melalui edukasi konsep ekonomi kreatif industri rumah tangga di Kecamatan Binjai Kota. *Jurnal Pasca Dharma Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 57-62.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Sinar Abdi.
- Mondy, W. R. (2016). SDM manajemen sumber daya manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. (2018). Manajemen personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek (Edisi Pertama, Cetakan Ke Enam). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kartono, K. (2016). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.

Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hariandja, M. T. E. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan Kelima). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Hamalik, O. (2018). Kurikulum dan pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafika.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8, Cetakan ke VIII). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Bandung: PT. Alfabeta.

Ananta, R. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi empiris pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch) [Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang].

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.