



Implementasi Supervisi Pimpinan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perekonomian di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat

Tengku Natasya Febriani^{1*}, Novita Sari², Muhammad Saleh³

^{1,2,3}Ahwalus Syakhsyiyah, STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat, Indonesia

Email Korespondensi : tengkunatasya23@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of leadership supervision in efforts to improve the performance quality of Civil Servants (PNS) in the Economic Affairs Section at the Regional Secretariat of Langkat Regency. The research findings indicate that the effectiveness of supervision greatly depends on clear objectives, performance indicators, periodic evaluations, and open communication between leaders and staff. Although there are challenges such as ineffective communication and imbalanced workloads, proposed solutions include improving communication and utilizing technology to enhance supervision and employee performance. Optimal supervision has been shown to play a key role in improving PNS performance, with an emphasis on monitoring, evaluation, and skill development. Despite challenges like limited resources and ineffective communication, solutions such as training, open communication, and technology can improve supervision efficiency. Most PNS show a positive attitude towards management and supervision, although there is still room for improvement in communication and skill development. Going forward, it is expected that supervision will become more structured, technology-based, and communicative to support the achievement of organizational goals more efficiently and enhance public service quality.*

Keywords: *Supervision, Civil, Servant, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi supervisi pimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Perekonomian di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas supervisi sangat bergantung pada kejelasan tujuan, indikator kinerja, evaluasi berkala, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf. Meskipun terdapat kendala seperti komunikasi yang kurang efektif dan beban kerja yang tidak seimbang, solusi yang diusulkan meliputi peningkatan komunikasi serta pemanfaatan teknologi untuk memperbaiki supervisi dan kinerja pegawai. Supervisi yang optimal terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja PNS, dengan penekanan pada pemantauan, evaluasi, dan pembinaan keterampilan. Meskipun tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan komunikasi yang kurang efektif masih ada, solusi berupa pelatihan, komunikasi terbuka, dan teknologi dapat meningkatkan efisiensi supervisi. Sebagian besar PNS menunjukkan sikap positif terhadap manajemen dan supervisi, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal komunikasi dan pengembangan keterampilan. Ke depan, diharapkan supervisi lebih terstruktur, berbasis teknologi, dan komunikatif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Supervisi, Kinerja, Pegawai, Negeri, Sipil

1. PENDAHULUAN

Pada abad ke-21, pelayanan publik menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang mempengaruhi kualitas dan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu masalah utama adalah ketimpangan akses terhadap layanan publik. Meskipun teknologi telah memungkinkan penyediaan layanan secara online, masih ada kesenjangan digital yang signifikan antara berbagai wilayah dan kelompok sosial.

Birokrasi yang kompleks dan berbelit-belit juga menjadi masalah klasik yang masih relevan di abad ke-21. Proses yang panjang dan rumit sering kali menjadi hambatan bagi masyarakat dalam mendapatkan layanan publik. *Red-tape* atau prosedur administratif yang tidak efisien menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan di kalangan masyarakat.

Masalah kualitas sumber daya manusia juga menjadi tantangan besar dalam pelayanan publik abad ke-21. Banyaknya pegawai negeri yang kurang kompeten dan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman menjadi hambatan dalam penyediaan layanan yang efektif dan efisien. Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan membuat para pegawai tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Hal ini berkontribusi pada rendahnya produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Reformasi birokrasi, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi secara lebih luas, serta peningkatan transparansi dan partisipasi publik adalah langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi tantangan pelayanan publik di abad ke-21. Dengan demikian, pelayanan publik dapat lebih responsif, efisien, dan inklusif, serta mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat secara lebih baik.

Manajemen pada disiplin merupakan penyusunan secara komprehensif kemudian dikenal juga dengan pengelolaan. *Hersey dan Blanchard* dalam memberikan arti pengelolaan sebagai berikut: “*Management as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals*” (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi)

Lebih Lanjut Stoner (1981) dalam (Sufi et al., 2022) mengemukakan bahwa : “*Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organizing members and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*” (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.) (Sumijo dan Soebedjo, 1986: 2 - 4) dalam (Sufi et al., 2022)

Implementasi kedua pengertian tersebut bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam era globalisasi dan modernisasi saat ini, kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Pelayanan yang efektif dan prima akan meningkatkan kepuasan di masyarakat. Pelayanan dalam bentuk baik pelayanan dalam maupun implementasi kebijakan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang prima dibutuhkan evaluasi secara komprehensif agar tujuan dan target pelayanan public yang telah dicanangkan dapat dikerjakan dengan baik dan benar, kegiatan dapat dilakukan dengan tepat guna dan tepat pembiayaan.

Supervisi yang dilakukan pada bagian perekonomian merupakan rangkaian proses pengawasan, pembinaan, dan pengarahan yang dilakukan oleh seorang atasan atau pimpinan terhadap bawahan atau staf untuk memastikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab mereka dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan standar, kebijakan, dan tujuan organisasi. Supervisi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja, memberikan bimbingan, memecahkan masalah yang dihadapi bawahan, serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Pelayanan public yang prima didapat ditinjau melalui beberapa aspek peranan, (Sayudi, 2021) menyatakan bahwa pelayanan yang prima ditinjau melalui beberapa aspek, diantaranya adalah a. kecepatan dan ketepatan waktu b. transparansi c. akuntabilitas d. efisiensi dan efektivitas e. kualitas f. keadilan dan g. keterbukaan.

Bagian Perekonomian, sebagai salah satu elemen vital dalam struktur pemerintahan, memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah dan nasional. Namun, tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja PNS pada bagian ini cukup kompleks, termasuk masalah dan supervisi.

Dalam kedua pengertian tersebut di atas terdapat tiga dimensi penting. Dimensi pertama, bahwa dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola (pemimpin) bersama orang lain atau kelompok. Singkatnya hubungan kemanusiaan menjadi dimensi utama dalam kegiatan pengelolaan. Dimensi kedua, menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dimensi ketiga, pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai adalah tujuan organisasi. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa ketiga dimensi tersebut memerlukan pengelola yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentang hubungan kemanusiaan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen lebih gamblang dimaknai sebagai suatu proses untuk mempengaruhi orang dalam melakukan suatu kegiatan atau tugas tertentu.

Selain itu, supervisi yang efektif memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa PNS menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Supervisi yang baik tidak hanya melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja, tetapi juga mencakup bimbingan, pelatihan, dan pengembangan profesional. Dalam Bagian Perekonomian, supervisi yang baik dapat membantu meningkatkan kompetensi dan motivasi PNS, mengidentifikasi dan mengatasi masalah kinerja, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Namun, sering kali terdapat kekurangan dalam sistem supervisi, seperti kurangnya umpan balik konstruktif, metode evaluasi yang tidak tepat, dan beban kerja yang berlebihan bagi supervisor.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis kepada ibu Indri Nugraheni, SE, MM, Akt selaku Kepala Bagian perekonomian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat mengemukakan bahwa fenomena yang sering terjadi adalah *missing link* atau ketidaksesuaian antara kebijakan apa yang telah direncanakan dengan kebijakan yang diterapkan, hal ini menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan kegiatan publik. Hal ini disebabkan kurangnya arahan yang jelas atau *feedback konstruktif* dari pimpinan kepada pelaksana tugas.

Terkait pada penelitian ini serupa dengan jurnal Ahmad Fauzi (2020), dengan judul *Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah*, disimpulkan bahwa implementasi kebijakan yang jelas dan terstruktur berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja PNS di bagian perekonomian pada sekretariat daerah. Kebijakan yang berbasis pada hasil yang terukur dan pelaksanaan yang tepat waktu mempercepat peningkatan efisiensi kerja pegawai.

Maria Putri (2020), dengan judul jurnal *Peran Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah*, disimpulkan bahwa upervisi yang dilakukan secara aktif dan teratur dapat meningkatkan kinerja pegawai di bagian perekonomian. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa supervisi yang memberikan dukungan moral dan umpan balik konstruktif meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Bambang Suryo (2019), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pengelolaan Ekonomi Daerah*. Penelitian ini menemukan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah implementasi kebijakan yang efektif, pelatihan yang sesuai, dan supervisi yang intens. Semua faktor ini secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja di bagian perekonomian pada Sekretariat Daerah.

Siti Khotimah (2022), *Evaluasi Program Pengembangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Supervisi di Pemerintahan Daerah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan kinerja yang didukung oleh supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja PNS. Pegawai yang terlibat dalam program pelatihan dengan supervisi

intensif menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak mendapat supervisi.

Iwan Setiawan (2023), *Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek perekonomian. Supervisi yang bersifat mendukung, dengan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai PNS.

Kelima penelitian tersebut memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan yang efektif dan supervisi yang tepat dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya di bagian perekonomian pada Sekretariat Daerah.

Selain itu, pentingnya komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai disebut sebagai kunci untuk menyelaraskan tugas dan tanggung jawab guna meningkatkan efisiensi organisasi. Penelitian ini juga menekankan bahwa program pelatihan dan pembinaan merupakan bagian penting dalam menunjang implementasi kebijakan, sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dalam pelayanan publik.

Fenomena yang peneliti temukan terakhir adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga pelayanan yang dilakukan menjadi prima. Namun sebaliknya lingkungan yang tidak mendukung pelaksanaan tugas maka tugas pekerjaan akan tidak maksimal untuk dilakukan. Hal ini terjadi, masih terdapat beberapa ASN yang tidak melakukan pekerjaan yang telah diamanahkan dikarenakan lingkungan yang tidak kondusif untuk melakukan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan bentuk Peranan implementasi dan supervisi dalam meningkatkan kinerja PNS pada bagian perekonomian di Sekertariat daerah Kabupaten Langkat. Maka dengan demikian, data yang akan dikumpulkan dalam penelitian bersifat deskriptif yaitu mengenai uraian-uraian kegiatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Dalam penelitian ini, subjeknya adalah Kepala Bagian Perekonomian, Sekertaris Bagian Perekonomian dan Pegawai Negeri sipil di bagian Perekonomian pada Sektretariat Daerah Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancaradan Dokumentasi. Data hasil wawancara yang peneliti peroleh akan dianalisis dengan data *deskriptif*, yaitu mengungkapkan

keadaan atau karakteristik data sampel secara *sistematis*, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti yang bersifat *eksploratif* dan mengambil kesimpulan

3. PEMBAHASAN

Supervisi yang efektif dan apa saja kendala yang dihadapi dalam penaksanaan supervise pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja PNS pada Bagian Perekonomian

Hasil wawancara yang dilakukan mengungkap bahwa efektivitas supervisi di Bagian Perekonomian sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, indikator kinerja yang terukur, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Ibu Indri Nugraheni, S.E., MM, Akt., selaku Kepala Bagian Perekonomian, menjelaskan bahwa untuk memastikan supervisi berjalan efektif, diperlukan pembinaan dan pelatihan yang berkesinambungan, pemanfaatan teknologi untuk pengawasan berbasis data, serta pemberian apresiasi kepada pegawai yang berprestasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerja mereka. Beliau juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi staf, sehingga supervisi dapat dijalankan dengan lebih efisien dan tepat sasaran.

Senada dengan pandangan tersebut, Bapak Abdul Halim, S.Sos., selaku Kepala Sub Bagian, menjelaskan bahwa supervisi yang efektif harus memenuhi beberapa aspek penting, yaitu kejelasan tujuan dan indikator kinerja, monitoring dan evaluasi yang konsisten, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Menurutnya, supervisi yang baik tidak hanya melibatkan pengawasan, tetapi juga pemberian penghargaan dan sanksi yang sesuai untuk memotivasi dan mendisiplinkan staf. Dalam pelaksanaannya, beliau selalu berupaya menciptakan ruang komunikasi yang terbuka agar setiap masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan staf merasa didukung dalam menjalankan tugas mereka.

Dari perspektif staf, supervisi dianggap sebagai proses yang memberikan banyak manfaat, terutama dalam hal pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja. Noni Oktavianti, A.Md., salah satu staf di Bagian Perekonomian, mengungkapkan bahwa supervisi yang diterima selama ini selalu berbasis pada komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang konstruktif. Ia merasa bahwa arahan yang jelas dari pimpinan serta kesempatan untuk berdiskusi menjadi faktor penting yang membuatnya lebih fokus dan memahami apa yang diharapkan dari tugas-tugas yang diberikan. Supervisi yang baik juga

dianggap dapat membantu staf mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, sekaligus memberi ruang untuk mengembangkan diri melalui pelatihan yang disediakan.

Namun, pelaksanaan supervisi tidak luput dari berbagai kendala. Menurut Ibu Indri Nugraheni, beberapa hambatan yang sering dihadapi meliputi kurangnya komunikasi yang efektif, rendahnya pemahaman staf mengenai tujuan supervisi, serta beban kerja yang tidak seimbang. Untuk mengatasi hal ini, beliau memprioritaskan komunikasi yang terbuka, baik melalui pertemuan formal maupun informal, agar staf dapat memahami pentingnya supervisi dan merasa didukung. Beliau juga berusaha memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai, sehingga dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan produktivitas.

Bapak Abdul Halim menambahkan bahwa kendala lain yang sering ditemui adalah keterbatasan waktu dan kurangnya kesadaran staf tentang pentingnya supervisi. Untuk mengatasi hal ini, beliau memanfaatkan teknologi untuk mempermudah pemantauan dan pengelolaan tugas, serta memberikan penjelasan lebih rinci mengenai tujuan supervisi. Komunikasi yang lebih rutin dan terbuka juga menjadi solusi penting untuk menyelesaikan masalah yang muncul selama proses supervisi berlangsung.

Ke depan, ada harapan besar untuk meningkatkan kualitas supervisi di Bagian Perekonomian. Ibu Kabag berharap sistem supervisi dapat lebih efisien, transparan, dan berbasis teknologi, sehingga memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time dan memberikan umpan balik yang lebih cepat dan berbasis data. Beliau juga menekankan pentingnya peningkatan keterampilan komunikasi antara atasan dan bawahan agar proses supervisi dapat berjalan lebih lancar dan efektif. Selain itu, penggunaan platform digital untuk koordinasi dan pelaporan diharapkan mampu mendukung efisiensi kerja.

Bapak Kasubag juga menekankan perlunya pelatihan dan pengembangan keterampilan supervisi bagi pimpinan dan staf agar memiliki pemahaman yang sama tentang teknik supervisi yang efektif. Penetapan tujuan yang jelas, indikator kinerja yang terukur, serta pemberian umpan balik yang konstruktif juga dianggap penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Menurutnya, dengan pendekatan ini, kualitas supervisi dapat ditingkatkan, sehingga kinerja tim di Bagian Perekonomian semakin optimal.

Dari perspektif staf, harapan yang diungkapkan adalah adanya supervisi yang lebih terstruktur, dengan komunikasi yang lebih terbuka dan jelas antara atasan dan bawahan. Staf berharap supervisi tidak hanya menjadi alat untuk mengevaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri yang lebih efektif. Dengan komunikasi yang baik dan

penghargaan terhadap kinerja, motivasi kerja dapat meningkat, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih maksimal.

Dengan berbagai upaya ini, supervisi di Bagian Perekonomian diharapkan tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kombinasi implementasi supervisi yang optimal dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS pada Bagian Perekonomian

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, dapat disimpulkan bahwa kombinasi implementasi supervisi yang optimal berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja PNS. Ibu Indri Nugraheni, S.E., MM, Akt., selaku Kepala Bagian Perekonomian, menjelaskan bahwa supervisi yang efektif mencakup pemantauan dan evaluasi berkala terhadap kinerja PNS. Melalui supervisi, pimpinan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan PNS dalam melaksanakan tugas serta memberikan pembinaan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada motivasi, akuntabilitas, dan transparansi, yang kesemuanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Dengan pendekatan ini, kualitas kinerja PNS di Bagian Perekonomian dapat ditingkatkan secara signifikan.

Selain itu, Bapak Abdul Halim, S.Sos., Kepala Sub Bagian, mengungkapkan bahwa bentuk supervisi yang diterapkan di Bagian Perekonomian meliputi supervisi langsung, evaluasi kinerja, pembinaan teknis, dan supervisi administratif. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan PNS bekerja dengan efektif dan efisien, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Supervisi langsung dilakukan melalui pemantauan rutin dan pertemuan berkala untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana, sementara evaluasi kinerja digunakan untuk menilai pencapaian sasaran dan hasil kerja. Pembinaan teknis yang berupa pelatihan juga memberikan kesempatan bagi PNS untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan perekonomian. Supervisi administratif, berupa pemeriksaan dokumen dan laporan, bertujuan untuk memastikan kesesuaian dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku. Dengan berbagai pendekatan ini, supervisi dapat membantu meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan PNS.

Dari perspektif staf, seperti yang disampaikan oleh Noni Oktavianti, A.Md., supervisi yang bersifat kolaboratif dan konstruktif terbukti sangat membantu meningkatkan kualitas

kerja. Umpan balik yang jelas, kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan, serta komunikasi dua arah yang terbuka memungkinkan staf untuk memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan keterampilan. Supervisi yang mendukung dan mendidik juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, membuat staf merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Namun, pelaksanaan supervisi tidak terlepas dari berbagai tantangan. Ibu Indri Nugraheni mengungkapkan beberapa kendala yang dihadapi, antara lain kurangnya komunikasi efektif, perbedaan pemahaman antara staf, serta keterbatasan waktu dan sumber daya untuk memberikan supervisi yang optimal. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga dapat menghambat efektivitas supervisi. Untuk itu, beliau menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan efektif, serta perencanaan waktu yang baik agar supervisi dapat dilakukan secara optimal.

Sebagai solusi, Bapak Abdul Halim menambahkan bahwa peningkatan kompetensi staf melalui pelatihan dan perbaikan komunikasi yang lebih terstruktur dan terbuka menjadi kunci untuk mengatasi masalah tersebut. Pemanfaatan teknologi untuk memantau progres pekerjaan dan memberikan umpan balik secara real-time juga dapat meningkatkan efisiensi supervisi. Lebih lanjut, pendekatan personal untuk memahami kebutuhan staf dan memberikan dukungan yang sesuai akan meningkatkan tanggung jawab dan proaktivitas mereka.

Harapan dari staf terkait supervisi di masa depan adalah agar proses supervisi lebih terstruktur, transparan, dan berbasis teknologi. Diharapkan komunikasi antara atasan dan staf lebih terbuka, serta supervisi tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan pembinaan berkelanjutan. Selain itu, dengan sistem supervisi yang lebih kolaboratif, staf dapat terlibat lebih aktif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja staf dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, kombinasi berbagai pendekatan supervisi yang melibatkan evaluasi kinerja, pembinaan teknis, serta komunikasi yang terbuka dan kolaboratif dapat meningkatkan kualitas kinerja PNS di Bagian Perekonomian. Meskipun tantangan dalam pelaksanaannya tetap ada, dengan evaluasi dan perbaikan terus-menerus, supervisi yang efektif akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Persepsi PNS di Bagian Perekonomian terhadap implementasi manajemen dan supervisi yang diterapkan

Berdasarkan wawancara dengan berbagai pihak di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, dapat dilihat bahwa persepsi PNS terhadap implementasi manajemen dan supervisi memiliki pandangan yang beragam, namun umumnya menunjukkan sikap positif terhadap sistem yang ada, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Ibu Indri Nugraheni, S.E., MM, Akt., sebagai Kepala Bagian Perekonomian, menilai implementasi manajemen dan supervisi di Bagian Perekonomian sangat penting untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Ia menekankan bahwa manajemen yang baik harus memastikan penggunaan sumber daya yang optimal serta kelancaran dalam perencanaan dan pengawasan. Dalam hal supervisi, ia menggarisbawahi pentingnya pendekatan kolaboratif dan konstruktif, di mana staf diberi arahan yang jelas dan kesempatan untuk berkembang melalui umpan balik yang teratur. Meskipun ada tantangan seperti keterbatasan waktu dan komunikasi yang kurang efektif, beliau meyakini bahwa dengan pemanfaatan teknologi dan peningkatan keterampilan manajerial, supervisi dapat dilakukan lebih efisien, sehingga mendukung pencapaian tujuan perekonomian yang lebih baik.

Senada dengan pendapat ibu Kabag, Bapak Abdul Halim, S.Sos., Kepala Sub Bagian, menilai efektivitas manajemen dan supervisi di Bagian Perekonomian dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Efektivitas ini tercermin dalam kelancaran komunikasi, koordinasi yang efektif antar bagian, serta kemampuan staf dalam menjalankan tugas dengan baik. Jika ada kendala, evaluasi terhadap sistem manajemen dan supervisi perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen dan supervisi yang efektif tidak hanya mengandalkan pencapaian hasil, tetapi juga pada bagaimana komunikasi dan koordinasi dapat mendukung pencapaian tersebut.

Dari sudut pandang staf, seperti yang disampaikan oleh Noni Oktavianti, A.Md., pengalaman bekerja di bawah sistem manajemen dan supervisi yang ada saat ini cukup positif. Ia merasa terbantu dengan manajemen yang jelas dan supervisi yang teratur, yang membantunya memahami perannya dan memberikan arahan yang diperlukan untuk mencapai target. Namun, ia juga mencatat bahwa masih ada tantangan terkait komunikasi yang perlu diperbaiki agar lebih efisien dan meminimalisir miskomunikasi. Selain itu, ia

berharap agar ada fleksibilitas lebih dalam manajemen dan pengembangan keterampilan staf di masa depan.

Mengenai kolaborasi antara pimpinan dan staf, baik ibu Kabag maupun Bapak Kasubbag sepakat bahwa kolaborasi yang baik sangat penting untuk mendukung keberhasilan manajemen. Ibu Kabag menegaskan bahwa kolaborasi yang baik tercermin dalam komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya kolaborasi yang kuat, setiap tantangan dapat diatasi secara efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Bapak Kasubbag juga menambahkan bahwa komunikasi yang terbuka dan keterlibatan pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan umpan balik secara rutin sangat membantu staf dalam mengembangkan kemampuan mereka dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Keterlibatan pimpinan juga menjadi motivasi bagi staf, karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam pekerjaannya.

Staf juga berharap manajemen dan supervisi ke depan dapat lebih terstruktur dengan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif. Selain itu, pelatihan rutin dan dukungan teknologi sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja staf. Mereka juga mengusulkan agar supervisi di masa depan lebih kolaboratif, di mana staf dapat lebih aktif berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan perencanaan.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen dan supervisi di Bagian Perekonomian sudah berjalan cukup baik dan mendukung peningkatan kinerja PNS. Namun, masih terdapat beberapa tantangan, terutama dalam hal komunikasi yang lebih efektif dan fleksibilitas dalam pengembangan keterampilan. Dengan adanya evaluasi terus-menerus, pemanfaatan teknologi, dan pendekatan supervisi yang lebih kolaboratif, diharapkan sistem manajemen dan supervisi dapat lebih optimal di masa depan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif.

Perbandingan Hasil Penelitian terdahulu dengan Penelitian sebelumnya

Hasil wawancara mengenai implementasi supervisi di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat menunjukkan kesamaan dengan temuan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya supervisi yang efektif dalam meningkatkan kinerja PNS. Santos (2021), Moleong (2012), dan Winarno (2020) menyatakan bahwa supervisi yang terstruktur, komunikasi yang jelas, dan umpan balik yang tepat sangat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Ibu Indri Nugraheni dan Bapak Abdul Halim yang menyebutkan bahwa supervisi yang efektif di Bagian Perekonomian sangat

bergantung pada kejelasan tujuan, indikator kinerja yang terukur, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Penelitian terdahulu juga menggarisbawahi pentingnya evaluasi dan pemantauan berkala untuk meningkatkan produktivitas, yang juga dibahas dalam wawancara dengan menyebutkan pemantauan dan evaluasi rutin sebagai kunci untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan PNS dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Sugiyono (2011) dan Handoko (2017) menekankan pentingnya pembinaan dan peningkatan keterampilan pegawai melalui supervisi yang berkesinambungan, yang juga disoroti dalam wawancara di mana pembinaan teknis dan pelatihan dianggap penting untuk meningkatkan kompetensi PNS di Bagian Perekonomian.

Namun, wawancara juga mengungkapkan tantangan praktis yang tidak banyak dibahas dalam penelitian terdahulu, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, beban kerja yang tidak seimbang, serta keterbatasan waktu dan sumber daya yang memengaruhi pelaksanaan supervisi. Hal ini memberikan gambaran tentang hambatan yang dihadapi dalam penerapan supervisi yang optimal di lapangan. Selain itu, wawancara juga mengungkapkan adanya harapan untuk pemanfaatan teknologi dalam supervisi, seperti penggunaan sistem berbasis teknologi untuk pemantauan dan pemberian umpan balik secara real-time. Aspek ini tidak ditemukan secara rinci dalam penelitian terdahulu, namun diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan supervisi. Terakhir, wawancara menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif dalam supervisi, di mana komunikasi dua arah dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan menjadi kunci untuk menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan efisien. Hal ini memberi dimensi baru dalam supervisi yang lebih interaktif, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja staf.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat kesamaan dengan temuan-temuan dalam penelitian terdahulu, wawancara ini memberikan perspektif tambahan mengenai tantangan praktis yang dihadapi, serta pentingnya pendekatan berbasis teknologi dan kolaborasi dalam meningkatkan efektivitas supervisi di Bagian Perekonomian.

4. KESIMPULAN

1. Efektivitas supervisi di Bagian Perekonomian bergantung pada kejelasan tujuan, indikator kinerja, evaluasi berkala, dan komunikasi terbuka. Meskipun ada kendala seperti komunikasi yang kurang efektif dan beban kerja tidak seimbang, solusi berupa peningkatan komunikasi dan pemanfaatan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kualitas supervisi dan kinerja pegawai.
2. Supervisi yang optimal di Bagian Perekonomian berperan penting dalam meningkatkan kinerja PNS, dengan fokus pada pemantauan, evaluasi, dan pembinaan keterampilan. Staf menghargai supervisi yang kolaboratif dan konstruktif, meskipun tantangan seperti komunikasi kurang efektif dan keterbatasan sumber daya tetap ada. Solusi berupa pelatihan, komunikasi terbuka, dan teknologi dapat meningkatkan efisiensi supervisi. Harapan ke depan adalah supervisi yang lebih terstruktur, berbasis teknologi, dan berfokus pada pengembangan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. PNS umumnya positif terhadap manajemen dan supervisi, meski masih ada ruang untuk perbaikan. Ibu Indri Nugraheni menekankan pentingnya manajemen efisien dan supervisi kolaboratif, meskipun tantangan komunikasi dan keterbatasan waktu ada. Bapak Abdul Halim menilai efektivitas manajemen terlihat dari pencapaian target dan komunikasi yang baik. Staf berharap komunikasi lebih efektif dan fleksibel dalam pengembangan keterampilan. kedepan, supervisi diharapkan lebih terstruktur, komunikatif, dan berbasis teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, M. A. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam pemerintahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ahmad, F. (2020). Pengaruh implementasi kebijakan pemerintah terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Bambang, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam pengelolaan ekonomi daerah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1981). *Management as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals*. Prentice-Hall.
- Iwan, S. (2023). Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Maria, P. (2020). Peran supervisi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*.
- Sayudi, H. (2021). Aspek-aspek pelayanan publik yang prima. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.
- Siti, K. (2022). Evaluasi program pengembangan kinerja pegawai negeri sipil melalui supervisi di pemerintahan daerah. *Jurnal Evaluasi Program*.
- Stoner, J. A. F. (1981). Management: Planning, organizing, leading, and controlling organizational efforts. Dalam Sufi et al. (2022). *Jurnal Manajemen Organisasi*.
- Sufi, M., Sumijo, & Soebedjo. (2022). Manajemen dalam pengelolaan sumber daya organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.