

Pelaksanaan Pengawasan dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai pada Subbagian Barang Milik Negara Universitas Pattimura

Implementation of Supervision in the Context of Improving Employee Performance in the State Property Sub-Section of Pattimura University

Meydhealine Lelelulya^{1*}, Louisa Metekohy²

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan/FKIP, Universitas Pattimura,
Kota Ambon, Indonesia^{1,2}

[*lelelulyamd32@gmail.com](mailto:lelelulyamd32@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Subbagian Barang Milik Negara (BMN) Universitas Pattimura Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap lima orang informan yang terdiri atas kepala subbagian dan pegawai BMN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peran penting dalam memastikan tugas dan tanggung jawab pegawai terlaksana sesuai prosedur operasi standar (SOP). Proses pengawasan dilakukan melalui pemantauan progres pekerjaan, jam kerja, dan akurasi data oleh pimpinan. Namun demikian, masih ditemukan kendala berupa keterlambatan penyelesaian tugas, sistem kerja manual, kurangnya disiplin, serta pekerjaan yang tidak sesuai bidang keilmuan pegawai. Faktor penunjang pengawasan di antaranya adalah etos kerja, motivasi, dan pemberian arahan serta penghargaan oleh pimpinan. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mengoptimalkan pengawasan meliputi peningkatan koordinasi, kedisiplinan, monitoring dan evaluasi rutin, serta wacana penggunaan sistem kerja berbasis komputerisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa pengawasan efektif mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kualitas kinerja pegawai. Kontribusi kajian ini juga menggarisbawahi relevansi nilai-nilai PPKn, khususnya integritas, kedisiplinan, dan partisipasi, dalam mendukung tata kelola universitas yang transparan dan akuntabel.

Kata Kunci: Barang Milik Negara; Kinerja Pegawai; Pengawasan; PPKn; Tata Kelola

ABSTRACT

This study aims to describe the implementation of supervision in improving employee performance in the State Assets (BMN) Sub-Division of Pattimura University, Ambon. The research method used is qualitative with a descriptive approach. Data were obtained through observation, interviews, and documentation of five informants consisting of sub-division heads and BMN employees. The results of the study indicate that supervision plays a crucial role in ensuring that employee duties and responsibilities are carried out according to standard operating procedures (SOP). The supervision process is carried out through monitoring of work progress, working hours, and data accuracy by management. However, obstacles still exist in the form of late completion of tasks, manual work systems, lack of discipline, and work that is not in line with employees' fields of expertise. Supporting factors for supervision include work ethic, motivation, and the provision of direction and rewards by management. Efforts made by management to optimize supervision include improving coordination, discipline, routine monitoring and evaluation, and the use of computerized work systems. This study confirms that effective supervision can improve employee discipline, responsibility, and performance quality. The contribution of this study also underscores the relevance of PPKn values, particularly integrity, discipline, and participation, in supporting transparent and accountable university governance.

Keywords: Employee Performance; Governance; PPKn; State Property; Supervision



PENDAHULUAN

Pengawasan merupakan suatu tindakan untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi. Sistem pengawasan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat berjalan dengan lancar apabila pimpinan bersungguh-sungguh dalam melaksanakannya. Salah satu hal yang terpenting adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai agar berhasil dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut. Pengawasan juga dilakukan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengawasan oleh pimpinan perlu dilakukan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan atau realisasi suatu proyek. Pengawasan dalam hal ini meliputi pemantauan dan peningkatan kinerja pegawai untuk mengidentifikasi kendala-kendala apa saja yang mungkin dihadapi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, serta untuk menilai standar kemampuan pegawai dalam memenuhi SOP (*Standard Operating Procedure*) suatu instansi/organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek krusial karena di era perkembangan yang semakin mengglobal ini, kinerja pegawai juga harus berkembang seiring perkembangan zaman agar seluruh perencanaan organisasi maupun instansi pemerintah dapat berjalan lancar dan sesuai harapan. Jika kinerja pegawai dijalankan dengan baik sesuai prosedur kerja, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Secanggih apa pun teknologi yang digunakan, atau sebesar apa pun dana yang dialokasikan, tanpa kinerja pegawai yang profesional, semuanya akan sia-sia (Yuniarsih & Suwanto, 2008). Pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai sesuai dengan apa yang telah direncanakan bersama untuk mencapai keberhasilan instansi/organisasi. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam PP (Peraturan Pemerintah) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja, yang mengatur tentang penilaian perilaku kinerja PNS, pembobotan nilai SKP, dan perilaku kerja PNS.

Dalam hal ini peran mahasiswa PPKn sangatlah dibutuhkan oleh masyarakat sesuai dengan visi dan misi PPKn yang berorientasi menghasilkan sumber daya pendidik PPKn yang profesional, memiliki integritas tinggi, sikap berkompetensi dalam pasar global untuk membangun sumber daya manusia pada masyarakat laut pulau ditahun 2025. Dalam konteks Universitas Pattimura, hubungan mahasiswa PPKn dengan pelaksanaan pengawasan kinerja pegawai Subbagian BMN Universitas Pattimura ada pada aspek kontrol sosial, pendidikan karakter, dan partisipasi dalam mewujudkan tata kelola universitas yang transparan dan akuntabel. Dengan demikian mahasiswa PPKn tidak hanya dipanggil untuk berperan sebagai calon pendidik, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membangun budaya integritas di lingkungan kampus. Hal ini termasuk keterlibatan mereka dalam mengawasi, memberi masukan, serta mendorong terwujudnya pengelolaan Barang Milik Negara yang berlandaskan prinsip *good governance*.

Dalam lingkup kerja Universitas Pattimura Ambon, terdapat satu subbagian yang menangani seluruh kebutuhan universitas, yaitu subbagian Barang Milik Negara. Subbagian Barang Milik Negara memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menganalisis barang milik

negara, menatausahakan barang milik negara, dan mengelola data barang milik negara. Tugas dan tanggung jawab tersebut dilaksanakan oleh pegawai yang bekerja di lingkup subbagian Barang Milik Negara dan di bawah pengawasan kepala subbagian Barang Milik Negara. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang efektif sangat diperlukan agar dapat melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab di subbagian Barang Milik Negara ini secara optimal. Subbagian Barang Milik Negara memiliki 5 pegawai. Pegawai yang bekerja di Subbagian Barang Milik Negara tidak hanya diawasi oleh Kepala Subbagian Barang Milik Negara, tetapi juga diawasi atau dinilai langsung oleh Kepala Seksi UHTLBMN (Umum, Hukum, Tata Usaha, dan Barang Milik Negara). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Barang Milik Negara, tingkat kedisiplinan pegawai dalam hadir di kantor sangat baik. Setiap pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan porsinya.

Permasalahan yang ada adalah masih adanya pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala Subbagian Barang Milik Negara secara langsung menyampaikan bahwa pegawai yang bertugas menganalisis, menatausahakan, dan mengelola data Barang Milik Negara kurang disiplin dalam bekerja. Mereka melakukan kesalahan dan tidak bekerja sesuai harapan. Beberapa pegawai lalai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kepala Subbagian Barang Milik Negara, pegawai belum mematuhi Prosedur Operasi Standar (SOP) Subbagian Barang Milik Negara secara efektif. Mereka juga tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang diberikan. Menurut para pegawai, mereka telah melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Namun, Kepala Subbagian Barang Milik Negara menyatakan bahwa para pegawai tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur operasi standar Subbagian Barang Milik Negara karena kurang cermat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan kinerja pegawai telah mendapat perhatian penuh dari Kepala Subbagian Barang Milik Negara, namun para pegawai masih melakukan kesalahan berulang kali dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa pegawai masih kurang cermat, kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta tidak bekerja sesuai dengan prosedur operasi standar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan fenomena tertentu menggunakan deskripsi, penjelasan, dan definisi. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi deskriptif. Metode kualitatif sering disebut sebagai metode konstruktif karena melibatkan pengumpulan data yang tersebar dan mengkonstruksinya menjadi tema yang lebih bermakna dan mudah dipahami (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di kantor Universitas Pattimura Ambon, tepatnya di subbagian Barang Milik Negara. Subjek dalam penelitian ini adalah 5 pegawai, termasuk 1 kepala subbagian Barang Milik Negara dan 4 pegawai yang bekerja di subbagian Barang Milik Negara (dengan informan adalah kepala subbagian Barang Milik Negara). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data digunakan untuk mengungkap struktur dan unsur-unsur yang diteliti. Reduksi data digunakan sebagai proses seleksi, dilanjutkan dengan penyajian data untuk mengumpulkan informasi, dan terakhir penarikan kesimpulan untuk mendapatkan simpulan yang terverifikasi selama proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan hasil data penelitian yang diperoleh dari proses pengolahan data kualitatif deskriptif. Hasil penelitian disajikan secara sistematis, dimulai dengan metode deskriptif. Setiap uraian disertai dengan penjelasan untuk memberikan konteks dan interpretasi berdasarkan permasalahan utama yang diajukan, yaitu: “Penerapan Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Subbagian Barang Milik Negara pada Kantor Universitas Pattimura di Ambon”. Hasil penelitian dari permasalahan ini dianalisis dengan tiga masalah utama, yaitu:

1. Proses Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengawasan dalam pencapaian tujuan Subbagian Barang Milik Negara bertujuan untuk mencegah terjadinya perbedaan pendapat. Selain itu, pengawasan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai hasil atau tujuan yang lebih baik. Terkait proses pengawasan karyawan, hasil wawancara dengan Bapak Pattimahu selaku pimpinan, mengungkapkan bahwa: “Untuk pengawasan, saya meminta data progres pekerjaan dan tugas secara rutin berdasarkan rencana kerja (program kerja tahunan) yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap bidang diberi 2 tugas sesuai fungsinya, dan tugas-tugas ini berkaitan dengan bidang lainnya. Saya juga memantau jam kerja dan akurasi data. Tapi hal terpenting adalah hasil kerja harus sinkron satu sama lain”.

Sementara itu, Bapak Yanto, seorang pegawai di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BMN), juga memberikan pendapatnya mengenai proses pengawasan. Beliau menyatakan: “Pengawasan penting bagi seorang pemimpin. Pemimpin telah melakukan pengawasan dengan cukup baik, dan standar kerja secara keseluruhan telah memenuhi persyaratan kerja. Karena jika pimpinan melakukan pengawasan secara optimal, kami sebagai karyawan akan merasa ada yang mengawasi kami, yang mana hal ini baik untuk meningkatkan kinerja kami dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Kemudian menurut Bapak Tohatta, beliau juga menjelaskan proses pengawasan “Pimpinan memegang peranan penting dalam pengawasan. Terlihat bahwa proses pengawasan dan standar kerja di lingkup BMN telah berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan. Pimpinan selalu merasa bertanggung jawab untuk mengawasi kami para karyawan, meskipun beliau sibuk dengan tugas kepemimpinannya. Beliau selalu dapat meluangkan waktu untuk melakukan pengawasan rutin”.

Lebih lanjut, hasil wawancara dengan Ibu Nur Hasna, beliau juga menambahkan bahwa: “Penting bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan agar proses dan standar kerja ini dapat berjalan optimal dan sesuai dengan ketentuan. Hal ini penting karena dapat meningkatkan kinerja kita sebagai karyawan”. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Hitipeuw yang menjelaskan: “Tentu saja penting bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan agar kinerja kita sebagai karyawan dapat meningkat dan kita dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memastikan proses pengawasan dan standar kerja terlaksana”.

Dari wawancara yang dilakukan, dapat diketahui bahwa penting bagi pimpinan untuk melakukan pengawasan terhadap karyawannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi bahan evaluasi terkait standar kerja yang harus

diterapkan. Pimpinan juga telah melaksanakan pengawasan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya masing-masing sehingga standar kerja juga dijalankan sesuai dengan ketentuan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui kontribusi yang dapat digunakan oleh program studi PPKn antara lain adalah meningkatkan inovasi melalui pengawasan. Dengan melaksanakan inovasi terkait pengawasan, pimpinan dapat mendeteksi perubahan yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan peluang yang tercipta.

2. Faktor Penghambat dan Penunjang Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengawasan adalah tindakan menilai suatu pekerjaan atau kegiatan untuk mengukur kinerja seseorang. Dalam melaksanakan pengawasan, khususnya terkait kinerja karyawan, terdapat faktor penunjang yang berkontribusi terhadap keberhasilannya. Pengawasan juga mengevaluasi apakah terdapat faktor penghambat dalam kinerja karyawan.

Terkait faktor penghambat dan penunjang dalam pengawasan, hasil wawancara dengan Bapak Pattimahu selaku pimpinan, beliau berpendapat bahwa: “Faktor penghambat biasanya karena kurang pengawasan sehingga tugas dan tanggung jawab kami sebagai pegawai belum terlaksana secara optimal karena kita tahu bahwa pemimpin juga mempunyai pekerjaan yang sering dilakukan diluar ruang sehingga itu menjadi salah satu faktor penghambat, walau sebenarnya pimpinan telah berusaha untuk terjadwal dalam pengawasan agar berjalan optimal”.

Sementara itu Bapak Yanto selaku pegawai di ruang lingkup BMN juga memberikan pendapat terkait faktor penghambat dan penunjang dalam proses pengawasan, beliau berpendapat bahwa: “Dalam hasil kerja pegawai, biasanya faktor penghambat seperti keterlambatan pembuatan data dan permintaan data yang tidak spesifik yang terkadang petugas tidak memahami atau menguasai data yang dia miliki. Faktor lainnya karena sistem kerja masih dilakukan secara manual. Sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai bidang keilmuannya hal itu yang kadang menjadi faktor penghambat. Sementara itu faktor penunjang seperti etos kerja pegawai, yah walaupun etos kerjanya harus lebih ditingkatkan, selain motivasi kerja juga masih diberikan kepada pegawai agar bekerja lebih maksimal”.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ibu Nur Hasna, beliau juga menambahkan bahwa: “Kendala atau penghambat kinerja karena prosedur yang minim dan etika dalam berkerja yang belum maksimal, sehingga dalam menyelesaikan tugas belum sepenuhnya berjalan tepat waktu. Namun dibalik itu ada faktor penunjang seperti kita sering mendapatkan arahan dari pimpinan itu membuat kita bekerja giat. Pemimpin selalu memberikan arahan yang positif juga motivasi kepada kami para pegawai agar pekerjaan kami terarah, sehingga dapat meningkatkan kewajiban kami dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun ada kendala yang sering terjadi”.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Hitipeuw, yang juga melaksanakan bahwa: “Kurangnya koordinasi menjadi salah satu faktor penghambat, kami sebagai pegawai juga kadang kurang koordinasi satu sama lain sehingga sering terjadi

misskomunikasi, sehingga pemimpin selalu memberikan arahan kepada kami, kemudian faktor penunjangnya adalah sepertiga pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkerja sesuai prosedur”.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa faktor penghambat dan faktor penunjang pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Faktor Penghambat:

- Waktu kerja yang terbatas.
- Sistem kerja yang masih manual.
- Pekerjaan yang belum selaras dengan bidang keilmuan.
- Sistem pengawasan yang belum ada.

b. Faktor Penunjang:

- Etos kerja pegawai.
- Motivasi kerja.
- Penghargaan bagi pegawai.

Dengan mempertimbangkan faktor penghambat dan penunjang dalam sistem pengawasan, dapat menjadi bahan acuan bagi program studi PPKn dalam proses pengawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program studi PPKn dapat mengatasi faktor penghambat dalam pengawasan dengan memperhatikan faktor penunjang sebagai bagian dari proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai.

3. Usaha dan Upaya Proses Pengawasan yang Dilakukan Kepala Sub Bagian

Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui apakah seluruh pekerjaan dilaksanakan dengan lancar dan efisien sesuai dengan rencana, instruksi, dan perintah yang diberikan, serta untuk mencari solusi guna memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kegagalan serta mencegah terulangnya hal serupa. Pengawasan sejatinya ditentukan oleh peranan kekuasaan untuk menerapkan berbagai sanksi bagi pihak yang tidak menaati atau tidak menaati ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu permasalahan yang dihadapi perlu dicari upaya penanggulangannya. Demikian pula dengan faktor-faktor penghambat yang menyertai pelaksanaan pengawasan di Subbagian Barang Milik Negara pada kantor Universitas Pattimura Ambon.

Terkait usaha dan upaya dilakukan pemimpin sehingga proses pengawasan lebih optimal, hasil wawancara dengan Bapak Pattimahu selaku pemimpin, beliau berpendapat bahwa: “Upaya yang saya terapkan agar meningkatkan pengawasan bisa optimal dengan menunjang dengan fasilitas yang lebih memadai dan membuat sistem kerja komputerisasi (*online*). Tidak hanya itu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh kami harus juga didukung oleh pemimpin di atasnya lagi. Karena jika pemimpin mau meninjau kembali terkait fasilitas tentu kami akan berusaha lebih keras untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab terkait pekerjaan”.

Sementara itu Bapak Yanto selaku pegawai di ruang BMN juga memberikan pendapat terkait upaya yang dilakukan pemimpin sehingga proses pengawasan lebih optimal, beliau berpendapat bahwa: “Agar pengawasan lebih optimal perlu adanya

pengawasan ekstra dari seorang pemimpin dan perlu adanya koordinasi, kerja sama antara staf, agar semuanya dapat berhasil dan mencapai hasil yang optimal. Tidak hanya hasil yang optimal tetapi juga kami para pegawai akan menyadari tanggung jawab, supaya pekerjaan kami tidak tertunda”.

Kemudian menurut Bapak Tohatta, beliau menjelaskan terkait usaha dan upaya yang dilakukan pemimpin sehingga proses pengawasan lebih optimal yaitu: “Optimalnya suatu pengawasan karena berpedoman pada standar operasional kerja, lebih khususnya melakukan monitoring dan evaluasi kerja. Monitoring dan evaluasi menjadi sangat penting apalagi bila dilakukan secara rutin. Hal ini akan bermanfaat untuk kami lebih berkerja keras, dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ibu Nur Hasna beliau juga menambahkan bahwa: “Untuk bisa optimal perlu adanya kedisiplinan dan keterbukaan dalam pekerjaan sesama rekan kerja. Koordinasi dan komunikasi itu akan sangat terasa bagi kami para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, karena jika komunikasi dan keterbukaan tidak dijalankan dengan baik maka akan terasa ada sekat yang dapat membuat pekerjaan mungkin sedikit terganggu”.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Hitipeuw yang menjelaskan bahwa: “Hasil kerja lebih optimal membutuhkan keseriusan dengan tanggung jawab, serta meningkatkan disiplin dalam berkerja. Disiplin dalam berkerja bermanfaat untuk meningkatkan kinerja kami sebagai pegawai karena jika disiplin tentu kami akan berusaha semaksimal mungkin”.

Berdasarkan hasil penelitian, upaya dan usaha proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki kontribusi dan nilai penting bagi PPKn. Salah satu nilai PPKn yang dapat diterapkan dalam proses pengawasan bagi karyawan dan mahasiswa adalah nilai kedisiplinan, yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan peraturan.

B. PEMBAHASAN

1. Proses Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan fungsi yang memastikan bahwa kegiatan dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Pengawasan berkaitan dengan perbandingan antara pelaksanaan nyata terhadap rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang signifikan (Amiruddin, 2016). Pengawasan dalam proses pencapaian tujuan di Sub Bagian Barang Milik Negara Kantor Universitas Pattimura Ambon dimaksudkan untuk mencegah terjadinya perbedaan dalam proses pencapaian tujuan. Selain itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar hasil atau tujuan yang diperoleh lebih baik, karena terlayani dalam melaksanakan tugas pokok pegawai Sub Bagian Barang Milik Negara Kantor Universitas Pattimura Ambon baik secara individu maupun kelompok dan dilaksanakan dengan pengawasan yang baik. Dalam penelitian ini terkait dengan proses pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari pimpinan yang sudah melaksanakan pengawasan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai menyelesaikan tugasnya masing-masing sehingga standar kerja juga diterapkan sesuai ketentuan yang ada.

Menurut Marsya (2004), proses pengawasan karyawan merupakan tugas krusial yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang direncanakan secara optimal. Muchsan (2000), menyatakan bahwa pengawasan yang baik membantu para pemimpin mengidentifikasi setiap kelalaian atau penyimpangan yang terjadi dalam upaya pencapaian tujuan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pengawasan merupakan upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja, merencanakan sistem umpan balik informasi, dan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan (Winardi, 1998:78). Sudarsono & Edilius (2002:15) menegaskan bahwa pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa hasil produksi menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Konsep pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengendalian dari pihak yang lebih tinggi kepada pihak yang lebih rendah sehingga pengawasan dapat meminimalisir timbulnya hambatan. Apa yang telah terjadi dapat segera diketahui sehingga dapat diambil tindakan perbaikan (Amiruddin, 2016:15). Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pelaksanaan kerja diperoleh secara efisien dan efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin harus mampu berupaya melakukan pengawasan terhadap bawahannya agar keberhasilan dalam manajemen dapat tercapai dan ia dapat memotivasi serta memberikan semangat kerja kepada bawahannya. Untuk mengukur kinerja, beberapa ukuran kinerja dapat digunakan, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, dan perencanaan kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhanakan mencakup tiga kriteria pengukuran kinerja (Buchari, 2001).

2. Faktor Penghambat dan Penunjang Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaan pengawasan, terutama dalam pendampingan kinerja karyawan, tidak akan lepas dari faktor penghambat dan penunjang yang dapat memengaruhi kelancaran pengawasan. Penting juga untuk mengevaluasi apakah prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor penghambat atau penunjang. Jika terdapat kendala yang teridentifikasi, upaya harus dilakukan untuk mengatasi dan memperbaikinya agar hasil yang dicapai lebih stabil dan tidak menurun. Hal ini akan membantu karyawan bergerak ke arah yang lebih baik (Marsya, 2004). Dalam penelitian ini, faktor penghambat dan faktor penunjang pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa bagian.

Faktor penghambat merupakan faktor yang mengganggu proses pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti:

- a. Waktu kerja yang terbatas: Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Sistem kerja manual: Sistem kerja manual dapat menghambat pekerjaan karyawan karena waktu yang dibutuhkan akan lebih lama.
- c. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan: Bidang keilmuan dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja. Jika bidang keilmuan sesuai, maka pekerjaan akan lebih optimal.

- d. Kurangnya Sistem Pengawasan: Pengawasan penting untuk meninjau sejauh mana kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem pengawasan perlu dipertimbangkan dengan lebih baik.

Terdapat beberapa faktor penunjang untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan pengawasan guna meningkatkan kinerja dan meminimalkan gangguan, antara lain:

- a. Etos Kerja Karyawan: Etos kerja karyawan mencakup prosedur kerja yang membantu karyawan mengatasi hambatan dalam pekerjaannya.
- b. Motivasi Kerja: Pemberian motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan membantu mereka menyelesaikan tugas secara optimal.
- c. Penghargaan Karyawan: Pemberian penghargaan sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang dilakukan untuk membimbing, bukan untuk menghakimi, atau bahkan sampai menyakiti perasaan pegawai (Jati dkk., 2023). Dalam pelaksanaan pengawasan di Kantor Subbagian Barang Milik Negara Universitas Pattimura Ambon, banyak menghadapi kendala terkait apakah pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan disiplin pegawai atau tidak. Oleh karena itu, Subbagian Barang Milik Negara Universitas Pattimura Ambon selalu berupaya mengatasi kendala tersebut dengan berbagai cara yang telah dilakukan.

3. Usaha dan Upaya Proses Pengawasan yang Dilakukan Kepala Sub Bagian

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan karyawan. Pengawasan akan lebih efektif jika dilakukan oleh pemimpin atau atasan langsungnya (Amiruddin, 2016:13). Pengawasan inheren adalah proses pemantauan, pengecekan, dan evaluasi yang dilakukan secara efektif oleh pemimpin suatu unit kerja organisasi kecil terhadap sumber daya kerja untuk perbaikan atau sesuai saran dari pemimpin yang berwenang. Pengawasan juga harus dilakukan melalui jenjang administratif dan implementasi. Keberhasilan terjadi karena kegiatan pengawasan sangat ditentukan oleh peran kekuasaan agar diperoleh berbagai sanksi bagi yang tidak menaati atau mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Marsya, 2004).

Pengawasan adalah proses penentuan ukuran kinerja yang diharapkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil yang diharapkan selaras dengan yang telah ditetapkan (Jati dkk., 2023). Pengawasan bertujuan untuk membuat hasil kerja lebih efisien dan berhasil berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai seorang pemimpin, seseorang harus mampu terus-menerus mengawasi bawahannya untuk mencapai keberhasilan dalam manajemen. Pemimpin juga harus mampu memotivasi dan membangkitkan semangat bawahannya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses pengawasan dalam peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari pimpinan yang telah melaksanakan pengawasan dengan cukup baik. Hal ini dapat diamati dari bagaimana pegawai menyelesaikan tugasnya, memastikan standar kerja terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang ada. Proses pengawasan yang telah dilaksanakan sudah baik namun perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal. Sedangkan terkait faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai antara lain keterbatasan waktu kerja, sistem kerja manual, tugas yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan, kurangnya sistem pengawasan, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta koordinasi yang kurang memadai. Di sisi lain, faktor penunjang untuk peningkatan kinerja pegawai antara lain etos kerja pegawai, motivasi kerja, dan pemberian reward kepada pegawai. Upaya dan prakarsa yang dilakukan Kepala Subbagian dalam pengawasan agar lebih optimal dapat dilihat melalui penyiapan sarana dan prasarana yang memadai, penekanan pada koordinasi, penetapan pedoman standar operasional kerja, pemantauan dan evaluasi kerja, serta tuntutan kesungguhan dan tanggung jawab dalam bekerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengusulkan saran-saran berikut. Disarankan agar pimpinan dan pegawai menggunakan formulir khusus untuk menilai kinerja. Formulir ini sebaiknya digunakan untuk mendokumentasikan tindakan kinerja. Tindakan positif sebaiknya diberi nilai positif, dan tindakan negatif sebaiknya diberi nilai yang sesuai. Catatan dalam formulir ini juga akan membantu mengidentifikasi pegawai teladan. Disarankan untuk menetapkan peraturan yang mengatur kinerja pegawai secara internal di Subbagian Barang Milik Negara di kantor Universitas Pattimura Ambon guna meningkatkan efisiensi kerja. Universitas sebaiknya memberikan rekomendasi kepada pegawai, khususnya yang berada di Subbagian Barang Milik Negara, untuk bekerja di bidangnya masing-masing dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- Amiruddin. 2016. Fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP Yapis Biak*. 11(2):10-17.
- Buchari, Z. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Toko Gunung Agung.
- Jati, E. B., Zain, A. M., dan Nst, S. U. A. 2023. Pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia (JAMKRINDO) Medan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*. 11(2), 8-13.
- Mangkunegara, A. A. P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marsya, M. 2004. *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Muchsan. 2000. *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan PTUN di Indonesia*. Liberty.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. 2019. *Undang-undang Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77.
- Sudarsono., dan Edilius. 2010. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.
- Yuniarsih, T., dan Suwatno. 2008. *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian* (Cetakan pertama). Alfabeta.
- Winardi. 1998. *Sistematika pengawasan*. Erlangga