



Indonesian Journal of Multidisciplinary Research and Review
Bhinneka Multidisiplin Journal

Vol. 1, No. 1, February 2024 pp. 1-11
Journal Page is available at <http://bmj.esc-id.org/index.php/home>



PERAN MANAJEMEN PENGAWASAN DI PERUSAHAAN KOTA CILEGON DALAM MENINGKATKAN KAPABILITAS KARYAWAN

Arta Rusidarma Putra^{1*}, Silfiana²

¹Universitas Bina Bangsa

²Bappeda Provinsi Banten

Email : artar.putra@gmail.com^{1*}, silfianailhamrusidarma@gmail.com²

Abstract

In a company, the existence of quality Supervisory Management is vital to overseeing company operations. This management is a reference for assessing the quality of a company, especially when the majority of ownership is the State. Therefore, good corporate governance is the key to ensuring the company's positive contribution, involving employee morale, planning and ability to respond. This research method uses a qualitative approach and evaluates previous research that is relevant to the topic of discussion. This article reviews "Planning and implementation of supervisory management is influenced by employee commitment, planning and ability." This article aims to formulate a hypothesis regarding the relationship of these variables in the context of human resource management. The results of the literature study show that employee commitment, planning and ability each have a positive impact on supervisory management.

Keywords: *Supervision Management, Commitment, Planning, Employee Ability*

Abstrak

Dalam suatu perusahaan, keberadaan Manajemen Pengawasan yang berkualitas sangat vital untuk mengawasi operasional perusahaan. Pengelolaan ini menjadi acuan penilaian kualitas sebuah perusahaan, terutama saat mayoritas kepemilikannya adalah Negara. Oleh karena itu, tata kelola perusahaan yang baik menjadi kunci untuk memastikan kontribusi positif perusahaan, melibatkan semangat kerja karyawan, perencanaan, dan kemampuan merespon. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengevaluasi penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pembahasan. Artikel ini melakukan tinjauan terhadap "Perencanaan dan implementasi manajemen pengawasan dipengaruhi oleh komitmen, perencanaan, dan kemampuan karyawan." Artikel ini bertujuan merumuskan hipotesis mengenai hubungan variabel ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa komitmen, perencanaan, dan kemampuan karyawan masing-masing memiliki dampak positif terhadap manajemen pengawasan.

Kata Kunci: *Manajemen Pengawasan, Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif di Kota Cilegon, peran manajemen pengawasan menjadi faktor kunci dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Meningkatkan kapabilitas karyawan merupakan tantangan yang mendasar dan membutuhkan pendekatan manajemen yang efektif. Perusahaan di Kota Cilegon dihadapkan pada tekanan global untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan persaingan pasar yang ketat. Dalam konteks ini, peran manajemen pengawasan menjadi sentral dalam membimbing, mengarahkan, dan meningkatkan kapabilitas karyawan sebagai aset berharga perusahaan.

Komitmen manajemen pengawasan menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan. Sejauh mana tingkat komitmen manajemen

pengawasan berpengaruh terhadap kapabilitas karyawan di dalam perusahaan di Kota Cilegon merupakan pertanyaan kunci yang perlu dijawab. Komitmen manajemen mencakup dukungan terhadap pembelajaran dan pengembangan karyawan, menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan memfasilitasi kolaborasi tim. Dengan pemahaman yang mendalam terkait dengan faktor-faktor yang memotivasi dan memandu karyawan, manajemen pengawasan dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan yang perlu diatasi dalam rangka meningkatkan kapabilitas tenaga kerja.

Selain komitmen, perencanaan strategis juga menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan kapabilitas karyawan di perusahaan-perusahaan di Kota Cilegon. Bagaimana kontribusi perencanaan terhadap efektivitas manajemen pengawasan dan, pada gilirannya, peningkatan kapabilitas karyawan, perlu menjadi fokus kajian yang mendalam. Perencanaan yang terarah mencakup strategi pengembangan karyawan, alokasi sumber daya yang tepat, dan integrasi program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Oleh karena itu, perencanaan yang baik dapat memberikan pandangan strategis bagi manajemen pengawasan untuk mengoptimalkan upaya mereka dalam meningkatkan kapabilitas karyawan.

Tidak kalah pentingnya, pertanyaan ketiga mengenai dampak kemampuan karyawan pada pelaksanaan manajemen pengawasan menyoroti hubungan timbal balik antara kedua elemen ini. Kemampuan karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Sejauh mana kemampuan karyawan berdampak pada pelaksanaan manajemen pengawasan di perusahaan di Kota Cilegon menjadi aspek kritis yang perlu dianalisis.

Dengan menganalisis secara mendalam pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang dinamika peran manajemen pengawasan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan di perusahaan-perusahaan di Kota Cilegon. Kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi praktisi dan akademisi dalam mengoptimalkan manajemen pengawasan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di tengah tantangan bisnis yang terus berkembang.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, terdapat tiga pertanyaan pokok yang akan diuraikan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian berikutnya: Pertama, sejauh mana tingkat komitmen berpengaruh terhadap manajemen pengawasan? Kedua, bagaimana kontribusi perencanaan terhadap efektivitas manajemen pengawasan? Dan ketiga, apakah kemampuan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada pelaksanaan manajemen pengawasan? Pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi landasan utama untuk menjelajahi hubungan dan dinamika antara komitmen, perencanaan, dan kemampuan karyawan dalam konteks manajemen pengawasan, membuka pintu untuk analisis mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen pengawasan di Perusahaan

Sebagai salah satu pemain utama dalam perekonomian Indonesia, perusahaan diharapkan memiliki peran strategis dalam proses pembangunan nasional. Untuk memastikan konsistensi perusahaan dalam mendukung pembangunan nasional, diperlukan inovasi yang relatif dan kebijakan yang mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bersaing secara superior dengan sektor swasta, menjadi lebih efisien, dan efektif (Karsam, 2017).

Pengawasan adalah suatu proses untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegagalan organisasi seringkali disebabkan oleh kurangnya atau ketidakcukupan pengawasan. Pengawasan melibatkan aktivitas manajerial untuk memastikan kesesuaian hasil aktual dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan berfungsi untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan menghasilkan hasil sesuai harapan. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi elemen penting dalam manajemen perusahaan, yang tidak hanya mengoptimalkan pencapaian tujuan tetapi juga meminimalkan risiko ketidaksesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peran perusahaan dalam meningkatkan perekonomian negara dan bersaing baik secara domestik maupun internasional memiliki signifikansi yang sangat penting. Meskipun perusahaan telah mencapai tujuan awalnya sebagai pijakan pembangunan dan penggerak korporasi, namun pencapaian tersebut tidak terjadi tanpa biaya yang signifikan. Perusahaan termasuk dalam kategori industri strategis dan menguntungkan karena kemampuannya dalam menciptakan berbagai produk dengan teknologi dan inovasi tinggi, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap dampak ekonomi (Karsam, 2017).

Pengawasan, yang sering disebut sebagai Evaluasi dalam kerangka manajemen, merujuk pada proses memastikan bahwa aktivitas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Samsirin, 2017). Tujuan dari kegiatan pengawasan adalah untuk menyelidiki dan memeriksa apakah tugas-tugas telah dilaksanakan sesuai rencana atau tidak. Melalui proses ini, dapat diidentifikasi penyimpangan, kekurangan, dan penyalahgunaan dalam pelaksanaan kegiatan. Jika terdapat penyimpangan, kekurangan, atau penyalahgunaan, perlu dilakukan revisi atau audit. Oleh karena itu, informasi tentang kegiatan Perusahaan tersebut dapat menjadi bukti yang digunakan dalam evaluasi oleh pimpinan untuk mengambil keputusan (Samsirin, 2017).

Komitmen

Komitmen merupakan kunci kesuksesan sebuah hubungan. Menurut Grelengbelrg, komitmen adalah kesediaan karyawan untuk mendukung suatu organisasi tertentu. Tujuan dari komitmen adalah untuk ikut serta dan memiliki niat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Komitmen

membantu individu dalam menjaga fokus dan perhatian pada organisasi, serta berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal dan cara menyampaikan perasaan terhadap organisasi. Menurut Wibowo (2017:431), komitmen mencakup sikap, perasaan, dan perilaku yang mengidentifikasi diri dalam mencapai tujuan organisasi. Sopiah (2020:155) menyatakan bahwa komitmen adalah kewajiban anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya serta berusaha keras mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap atau perilaku individu yang terkait dengan organisasi, mencerminkan keinginan untuk bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andhika, 2018).

Karyawan yang berhasil memenuhi keinginan mereka dari organisasi memiliki kelangsungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sementara itu, ketidaknyamanan muncul ketika pekerjaan dianggap monoton dan hanya sebagai rutinitas, yang dapat menyebabkan kurangnya ikatan emosional antara karyawan, pekerjaan, dan organisasi (Ariyani R, 2020). Di samping itu, kurangnya kepuasan terkait kompensasi atau gaji dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang di luar organisasi (Ariyani R, 2020). Tantangan utama adalah banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap tujuan organisasi dan kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, yang berdampak pada penurunan prestasi. Pekerjaan yang kurang menarik dan kurangnya dorongan untuk bertahan dalam organisasi dapat mengurangi motivasi. Oleh karena itu, keberadaan komitmen organisasional yang kuat dari karyawan menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja secara tidak langsung (Ariyani R, 2020).

Perencanaan

Perencanaan merupakan usaha untuk mengatur langkah-langkah yang akan diambil di masa depan, suatu tindakan yang sangat penting dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan (Dadan, 2017). Secara umum, menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalelvi, 2018:28), perencanaan adalah suatu proses persiapan sistematis kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Banathy menyatakan bahwa teori sistem merupakan formulasi terstruktur dari gagasan dan prinsip-prinsip yang saling terkait, dengan dua kelompok pendekatan, yaitu pendekatan prosedur yang menekankan jaringan kerja prosedur yang berkumpul untuk mencapai tujuan, dan pendekatan komponen atau elemen yang menitikberatkan pada struktur elemen dengan tujuan serupa (Darwisyah et al., 2021).

Menurut Terry (dalam Riyadi, 2018:3), perencanaan adalah usaha untuk memilih dan menghubungkan fakta-fakta, serta merumuskan dan menggunakan asumsi-asumsi terkait masa depan dengan tujuan merinci kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tanpa adanya perencanaan, manajemen organisasi akan kesulitan mengorganisir karyawan dan sumber daya dengan efektif dan efisien, juga akan kekurangan arah yang jelas terkait dengan apa yang harus

diorganisir (Rusniati, 2018). Signifikansi perencanaan mencakup seluruh sektor bisnis, terutama di lingkungan perusahaan, dan dapat meningkatkan peluang kesuksesan di tingkat organisasi atau manajemen. Manajemen puncak berfokus pada perencanaan jangka panjang, termasuk rencana jangka panjang, jangka pendek, dan strategi organisasi. Di sisi lain, manajer tingkat rendah mengembangkan perencanaan yang terkait dengan sumber daya manusia, jadwal kerja, lembur, dan target produksi (Rusniati, 2018).

Perencanaan strategis, sebagai bentuk perencanaan jangka panjang yang holistik, memberikan solusi terhadap permasalahan terkait arah organisasi atau perusahaan. Ini melibatkan penetapan tujuan, kebijakan, strategi, dan program untuk mencapai target dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks perusahaan, perencanaan sangat penting untuk menjaga operasional yang efisien dan efektif, mengurangi risiko kerugian, dan memelihara reputasi perusahaan (Rusniati, 2018).

Kemampuan Karyawan

Menurut James L. Gibson (2017:215), kemampuan merujuk pada potensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. A.S. Moinir (2020:76) menyatakan bahwa dalam konteks hubungan kerja, kemampuan mencakup kondisi di mana seseorang secara penuh kelasungguhan, bermdaya guna, dan berhasil melaksanakan pekerjaan hingga mencapai hasil yang optimal. Dari pandangan para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melibatkan kondisi fisik, material, dan psikologis di organisasi di mana pekerja beroperasi (Dana, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, yang melibatkan bakat, pengetahuan, minat, dan pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan, karena kemampuan ini mencerminkan potensi atau keahlian karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Rindy, 2019).

Meningkatkan potensi kinerja karyawan merupakan tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kualitas SDM memiliki dampak besar pada pencapaian tujuan dan kelangsungan perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawan yang mampu dan kreatif, serta rajin, gigih, dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil optimal sesuai perencanaan perusahaan (Rindy, 2019). Persaingan di dalam organisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar hasil produksi dapat bersaing di pasar. Pemahaman terhadap kebutuhan karyawan menjadi kunci untuk memotivasi mereka bekerja dengan maksimal (Rindy, 2019; Ansori & Ali, 2017; Ridwan et al., 2020). Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa individu atau karyawan dapat berhasil menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Rindy, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian lapangan, di mana penelitian dilakukan secara langsung pada responden untuk mendalami situasi saat ini dan interaksi unit sosial seperti individu, kelompok, lembaga, atau komunitas (Suryabrata, 2010). Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan deskriptif-kualitatif, di mana data dikumpulkan dalam bentuk kata, gambar, dan angka hanya sebagai pendukung. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara transkripsi, catatan lapangan, foto, dokumen, dan sumber lainnya. Fokus pembahasan penelitian ini terpusat pada komitmen karyawan di lingkungan Coffee Shop di Cilegon.

Penelitian ini dilakukan di Satusisi Coffee Shop yang berlokasi di Jalan Perdamaian No. 16, Jombang Wetan, Kelurahan Jombang, Kota Cilegon, dengan waktu penelitian pada bulan Desember 2023. Lokasi ini dipilih karena Coffee Shop tersebut menjadi fokus utama untuk menggali dan mendalami aspek komitmen karyawan dalam lingkungan usaha kafe di Cilegon. Dengan demikian, pemilihan tempat dan waktu ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terkait dengan fenomena yang diteliti.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini secara spesifik merujuk kepada individu yang memberikan respons terhadap pertanyaan peneliti melalui wawancara, dialog, atau pertanyaan dan jawaban (Tohardi, 2019). Subjek penelitian ini difokuskan pada karyawan yang secara aktif bekerja di Satusisi Coffee Shop. Objek Penelitian fokus penelitian ini terletak pada objek yang akan diperiksa, yang dalam konteks ini mengacu pada komitmen para pekerja, sebagaimana dijelaskan oleh Tohardi (2019).

Sumber Data

Data merupakan informasi tentang suatu hal, dapat berupa pengetahuan atau jawaban yang diungkapkan melalui angka, simbol, kode, dan bentuk lainnya (Sugiyono, 2016). Sumber data dalam penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk kata-kata tertulis yang diamati oleh peneliti, dengan objek yang diperinci untuk menangkap makna tersirat dalam dokumen.

Data penelitian kualitatif terdiri dari dua jenis:

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya, dicatat, dan diamati pada kesempatan pertama. Data ini bisa berupa hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi seperti pembelian barang (Agung, 2012). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan pekerja di coffee shop, serta melalui observasi langsung terkait dengan masalah penelitian.
2. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh pihak lain atau lembaga. Data ini bisa berupa data primer yang telah diproses lebih lanjut menjadi tabel, grafik, gambar, dll.

(Agung, 2012). Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melibatkan referensi dari literatur, seperti teori dari Irwan dan Indraddin, metode penelitian menurut Sugiyono, serta jurnal-jurnal yang relevan dengan strategi kelangsungan hidup pedagang pasar tradisional.

Teknik Pengumpulan Data

Pelanggan data merupakan tahap paling krusial dalam penelitian, mengingat tujuannya adalah memperoleh data. Tanpa pemahaman terhadap teknik pengumpulan data, peneliti mungkin tidak dapat menghasilkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Ada berbagai teknik pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi membentuk dasar bagi seluruh bidang ilmu pengetahuan. Ilmuwan bekerja dengan data, yaitu informasi tentang realitas dunia yang diperoleh melalui pengamatan. Pengumpulan data sering melibatkan penggunaan alat canggih, memungkinkan observasi yang detail terhadap objek kecil seperti proton dan elektron, atau objek yang berjarak jauh seperti benda di luar angkasa (Sugiyono, 2016). Penulis melakukan observasi kegiatan pedagang di pasar tradisional Kota Serang, tepatnya di Pasar Rau Tradel Center.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab adalah proses interaktif lisan yang bertujuan untuk menggali informasi. Hasil dari wawancara dapat dicatat secara tertulis atau direkam dalam bentuk audio, visual, atau audiovisual. Wawancara merupakan kegiatan kunci dalam penelitian observasional, dapat dilakukan secara langsung dengan bertemu langsung dengan narasumber yang memiliki informasi, atau tidak langsung dengan mewawancarai individu lain yang dianggap dapat memberikan pandangan terhadap data yang diperlukan. Pertukaran gagasan dan informasi melalui tanya jawab bertujuan membentuk pemahaman lebih dalam tentang suatu topik. Penggunaan wawancara dalam penelitian membantu mengatasi keterbatasan metode observasi dalam pengumpulan data, memungkinkan peneliti untuk merinci dan menginterpretasi informasi yang diperoleh dari narasumber.

Wawancara melibatkan pertemuan dua individu yang bertukar informasi dan ide melalui pertanyaan dan jawaban, memungkinkan pembangunan pemahaman pada subjek tertentu. Sebagai teknik pengumpulan data, wawancara digunakan untuk studi pendahuluan guna mengidentifikasi masalah yang perlu diperiksa, serta untuk mendapatkan wawasan lebih dalam dari responden dalam situasi tertentu. Terkait erat dengan hubungan personal, penilaian diri, atau pengetahuan dan keyakinan pribadi (Sugiyono, 2016), wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi lisan mengenai pendapat dan pandangan seseorang. Interaksi sosial dan situasional selama wawancara memiliki dampak pada kualitas akuisisi data (Mamik, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan wawancara terstruktur di mana peneliti

telah menyiapkan pertanyaan sebagai panduan. Wawancara langsung dilakukan dengan pedagang, pembeli, dan petugas Pasar Rau Tradel Center, Kota Serang, sebagai metode penting untuk mengumpulkan data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi saja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data tidak langsung yang melibatkan penggunaan dokumen seperti surat kabar, surat pribadi, laporan, dan kasus-kasus pekerjaan sosial (Agung, 2016). Dalam konteks ini, teknik dokumentasi mencakup pengumpulan bukti dari sumber non-manusia terkait dengan objek penelitian, baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya seseorang (Sugiarto, 2016). Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan melalui foto atau gambar pedagang pasar yang mencerminkan strategi bertahan hidup. Peneliti akan menggunakan teknik dokumentasi untuk menemukan data dari dokumen, arsip, dan gambar yang terkait dengan upaya bertahan pedagang pasar tradisional selama Pandemi Covid-19.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel melibatkan berbagai metode untuk menentukan sampel penelitian. Ada dua jenis utama teknik pengambilan sampel, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling memberikan peluang yang sama untuk setiap elemen populasi menjadi sampel, melibatkan metode seperti pengambilan sampel acak sederhana, stratifikasi tidak proporsional, stratifikasi proporsional, dan kluster. Sementara itu, non-probability sampling tidak memberikan peluang yang sama, mencakup metode seperti pengambilan sampel sistematis, kuota, purposive, desain, jenuh, dan Snowball (Siyoto dan Sodik, 2016). Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang terarah, dengan mempertimbangkan faktor khusus.

Teknik Analisis

Data Analisis data adalah prosedur penyelidikan dan pengorganisasian secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Data diorganisir ke dalam kategori, dijelaskan dalam unit-unit ringkas, disusun dalam model tertentu, dan diberi nama-nama pentingnya, sehingga memungkinkan pembuatan kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti dan pihak lain. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa dalam analisis data kualitatif, kegiatan dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, menghindari kejenuhan data. Proses analisis melibatkan pemecahan data menjadi komponen-komponen kecil yang tergantung pada elemen dan struktur tertentu. Tujuan dari analisis data kualitatif adalah mengungkap makna di balik data dengan mengidentifikasi subjek pelakunya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada Robbins dan Judge (2018), komitmen mencerminkan kondisi di mana seseorang secara aktif mendukung organisasi, tujuan, dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam lingkungan organisasional. Komitmen mencerminkan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta motivasi yang tinggi untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan, komitmen dianggap sebagai tanda tindakan positif, bukan hanya di sektor swasta, tetapi juga memiliki nilai penting di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk meningkatkan nilai perusahaan (Andhika, 2018).

Pentingnya komitmen tidak hanya berlaku untuk perusahaan atau organisasi, tetapi juga bagi para pekerja atau karyawan di dalamnya. Karyawan perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, terutama karena tugas-tugas yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Meskipun terkadang pekerjaan dapat terasa monoton atau berulang, tingkat komitmen yang rendah dapat muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, terutama di perusahaan dengan tanggung jawab besar terhadap kontribusi pendapatan negara (Andhika, 2018). Dalam konteks ini, perlu ditekankan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong relasi dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ini sangat penting untuk perusahaan BUMN yang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan komitmen diharapkan dapat berdampak positif pada manajemen pengawasan di perusahaan oleh (Nurdiana, 2018).

Pengaruh Perencanaan terhadap Manajemen Pengawasan

Abel (2020) menyatakan bahwa perencanaan melibatkan pengaturan sistematis mengenai langkah-langkah yang akan diambil di masa depan. Menurut definisi perencanaan oleh Terry (2019), sebagaimana dikutip oleh Mardikanto (2019), adalah suatu proses pemilihan dan penggabungan fakta untuk meramalkan peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang. Peran perencanaan dalam perusahaan atau organisasi memiliki signifikansi besar, terutama sebelum pengambilan kebijakan, di mana manajemen perlu menyusun perencanaan untuk mengarahkan perusahaan ke depan. Langkah ini diambil untuk memungkinkan perusahaan mempertimbangkan peluang di masa depan. Perencanaan di dalam perusahaan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting, terutama mengingat keterkaitannya dengan regulasi pemerintah yang harus dipatuhi selama operasionalnya. Peran regulasi juga memiliki pengaruh dalam menetapkan arah perencanaan perusahaan. Tujuan dari perencanaan di perusahaan adalah untuk menguraikan arah dan tujuan masa depan perusahaan, sambil mengevaluasi dampak keuntungan atau kerugian yang mungkin berdampak pada negara. Muspawi (2017) menyoroti bahwa perencanaan di perusahaan dirancang untuk meningkatkan daya saing dan inovasi, sehingga perusahaan dapat bersaing secara efektif dengan pihak lain.

Dampak Kemampuan Karyawan terhadap Pengawasan Manajerial

Hasibuan (2020:94) menyatakan bahwa kemampuan karyawan mencakup pencapaian individu dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang berasal dari keterampilan, dedikasi, pengalaman, dan durasi waktu. Robbins (2018) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pengaruh yang signifikan dari kemampuan karyawan terhadap hasil atau output perusahaan menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul memungkinkan perusahaan bersaing di pasar. Sebaliknya, kualitas SDM yang buruk dapat menghambat daya saing perusahaan, karena kemampuan karyawan berperan dalam menghasilkan ide-ide relatif dan inovasi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk mengembangkan kemampuan karyawan guna tetap bersaing, mencegah kekalahan dari pesaing. Upaya seperti seminar dan pelatihan dianggap sebagai metode yang efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan.

KESIMPULAN

Kemampuan karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas unggul dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, serta berpotensi memengaruhi kondisi keuangan secara positif. Meskipun mempekerjakan karyawan berprestasi memerlukan investasi biaya tambahan, seperti gaji, insentif, dan bonus, hal ini dianggap sebanding karena perusahaan dapat meraih keuntungan lebih dibandingkan dengan memiliki karyawan yang kemampuannya kurang istimewa.

Berdasarkan kajian teori, tinjauan artikel yang relevan, dan hasil diskusi yang dilakukan, penelitian selanjutnya dapat merumuskan hipotesis sebagai panduan utama. Pertama, komitmen karyawan diantisipasi memiliki dampak yang signifikan pada Pelaksanaan Manajemen Pengawasan, mengingat keterkaitannya dengan berbagai kegiatan dan proses dalam perusahaan. Kedua, hipotesis menyatakan bahwa adanya perencanaan akan memberikan pengaruh positif terhadap Pelaksanaan Manajemen Pengawasan. Keberadaan rencana menjadi sangat krusial dalam menjalankan operasional perusahaan, terutama bagi perusahaan yang memiliki peran besar dalam kontribusi pendapatan nasional. Terakhir, hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kemampuan Karyawan dianggap berpengaruh terhadap Pelaksanaan Manajemen Pengawasan. Kualitas karyawan atau Sumber Daya Manusia yang unggul diharapkan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, baik di tingkat domestik maupun dalam persaingan di pasar internasional.

DAFTAR PUSTAKA

Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.

- Ali, H. (2020). Evolution of Tank Cascade Studies of Sri Lanka. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). *The Effect of Principal's Leadership Style on Teachers' Discipline*. Talent Development and Excellence.
- Andhika, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.
- Ariyani, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Bastari, A., H., & Ali, H. (2020). Determinant Service Performance Through Motivation Analysis And Transformational Leadership. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Sciences*. <https://doi.org/10.31933/dijelmss.v1i1.42>
- Dana, P. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
- Dadan, R. (2017). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas SDM dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Darwisyah, D., Rosadi, K. I., & Ali, H. (2021). Berfikir Kelistrikan Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam. *Journal of Education And Social Sciences*, 2(1), 225–237.
- Ellmi, F., Selyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2018). Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Emotional Intelligence to Learning Organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Karsam. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perilaku Disfungsional (Survey pada Perusahaan Kategori Industri Strategis di Indonesia Tahun 2015-2016).
- Muspawi, M. (2017). Mengelola Perencanaan Karier Staf Dalam Sebuah Organisasi.
- Nurdiana, M. (2018). Pelaporan Tahapan Perencanaan Anggaran Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Efektivitas.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2018). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center In Journal of Research in Business and Management.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of Advocates' Organizational Commitment and Advocates' Work Motivation to Advocates' Performance and Its Impact on Performance Advocates' Office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The Influence of Compensation, Working Environment and Organization Culture on Working Productivity of BPJS (workers social security agency) Employment Staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in West Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban villages in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees' Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Rusniati. (2019). Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi.

Rindy, K. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Samsirin. (2017). Konseling Manajemen Pengawasan Dalam Pendidikan Islam.

Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*.