

**PENGAWASAN PIMPINAN DALAM MEMBINA DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DAN STAF YAYASAN PONDOK PESANTREN  
ADDINUSYARIFIAH DESA TANJUNG HARAPAN  
KECAMATAN PANGKATAN KABUPATEN  
LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

**MUSA HABIBI HARAHAHAP  
NIM : 0104172133**

**Program Studi : Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGAWASAN PIMPINAN DALAM MEMBINAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DAN STAF YAYASAN PONDOK PESANTREN  
ADDINUSYARIFIAH DESA TANJUNG HARAPAN  
KECAMATAN PANGKATAN KABUPATEN  
LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

**MUSA HABIBI HARAHAHAP  
NIM : 0104172133**

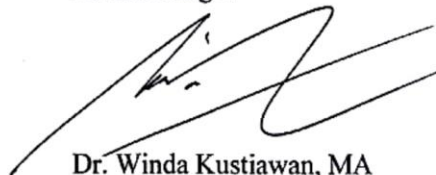
**Program Studi : Manajemen Dakwah**

Pembimbing I



**Dr. Soiman, MA  
Nip. 19960507 1994031 005**

Pembimbing II



**Dr. Winda Kustiawan, MA  
Nip. 19831027 2011011 004**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Hal : Skripsi  
An. Musa Habibi Harahap

Medan, 25 Oktober 2021

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi Universitas Islam  
Negeri Sumatera Utara

Di -

Medan

*Assalamu 'alaikum Wr Wb,*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Musa Habibi Harahap yang berjudul: "Pengawasan Pimpinan Dalam membina Disiplin kerja Pegawai dan Staf Pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu". Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

Demikianlah untuk dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

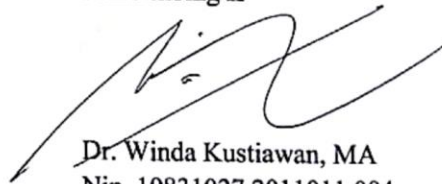
*Wassalamu 'alaikum Wr Wb*

Pembimbing I



Dr. Soiman, MA  
Nip. 19960507 1994031 005

Pembimbing II



Dr. Winda Kustiawan, MA  
Nip. 19831027 2011011 004




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371  
Telepon (061) 6615683-6622925 Faksimil (061) 6615683  
[www.fdk.uinsu.ac.id](http://www.fdk.uinsu.ac.id)

### PENGESAHAN


Skripsi yang berjudul: **Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai dan Staf Yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu, A.n Musa Habibi Harahap**, telah dimunaqsyahkan dalam sidang Munaqsyah pada tanggal 09 November 2021, dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqsyah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU Medan

Ketua


  
Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA  
NIP: 197408072006041001

Sekretaris

  
Dr. Soiman, MA  
NIP: 196605071994031005

### Anggota penguji

1. Prof. Dr. H. Asmuni, M. Ag  
NIP. 195408021982031002
2. Dr. Hj. Nashrillah MG, MA  
NIP. 196407031999032015
3. Dr. Soiman, MA  
NIP. 196605071994031005
4. Dr. Winda Kustiawan, MA  
NIP. 198310272011011004

1.....

2.....

3.....

4.....

Mengetahui  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA



Prof. Dr. Lahmudin Lubis, M. Ed  
NIP. 196204111989021002

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Musa Habibi Harahap  
Nim : 0104172133  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja  
Pegawai Dan Staf Pondok Pesantren Addinusyarifiah  
Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten  
Labuhanbatu.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil orang lain, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara batal saya terima.

Medan, 25 Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan



**Musa Habibi Harahap**  
**NIM. 0104172133**

## ABSTRAK

Nama : Musa Habibi Harahap  
NIM : 0104172133  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staf Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) proses pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu, 2) bentuk pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di Addinussyarifiah desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu, 3) faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sumber data digunakan yaitu data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk keabsahan data teknik yang digunakan adalah triangulasi data atau sumber data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pelaksanaan pengawasan dilakukan pimpinan dan wakil pimpinan dan proses pengawasan di pondok pesantren meliputi, penetapan standar pengawasan, penentuan pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan dengan standar, tindakan koreksi, 2) bentuk pengawasan yang dilakukan dengan beberapa macam yaitu, pengawasan pendahuluan, pengawasan concuren, pengawasan umpan balik, dengan cara pengawasan langsung dan tidak langsung 3) faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan pengawasan adalah teladan pemimpin, sarana dan prasarana, lokasi pondok pesantren. Faktor penghambat adalah, terbatasnya waktu, belum adanya pemberian hukuman/*punishment* sesuai aturan.

*Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin kerja, Pegawai dan staf*





## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa terucap kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu menjadi harapan para ummatnya di akhirat nanti.

Skripsi ini berjudul “Pengawasan Pimpinan Dalam membina Disiplin kerja Pegawai dan Staf Pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu.”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat mencapai gelar sarjana (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Disamping itu peneliti juga tertarik untuk meneliti sejauh mana pemahaman terhadap objek yang peneliti lakukan di lapangan.

Penulis skripsi ini adalah tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos), Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU. Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini mendekati sempurna telah penulis lakukan, namun keterbatasan yang dimiliki penulis, maka akan dijumpai kekurangan baik dari segi penulisan maupun segi ilmiah. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari semua pihak yang telah banyak berperan serta dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa dan tercinta kepada kedua orang tua saya: Almarhum Ayahanda Umar Harahap dan Ibunda Nurmaya Hasibuan, yang telah memberikan cinta

dan kasih sayangnya merawat, membesarkan, bekerja keras, serta mendidik sejak kecil. Serta tidak pernah putus asa memberikan bantuan moral dan materi, pengorbanan serta dukungan yang sangat besar terhadap saya. Terimakasih untuk segala yang telah kalian berikan. Ayah, Ibu dan serta seluruh keluarga adalah *support system* yang tiada hentinya memberi semangat dalam diri ananda.

2. Terimakasih terkhusus untuk kakak dan abang saya tercinta Nurhayani A.Md, Siti Aisyah Harahap S.Pd, Evi Juwita Syaputi Harahap S.E, Nur Airah Harahap S.H dan Abang Godang Saparuddin Harahap adik tercinta Abdul Malik Karim yang selalu memberikan nasehat dan semangat selama ini terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Terimakasih kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Bapak Wakil Dekan I, II, dan III.
5. Terimakasih kepada Bapak Dr. Soiman, MA dan Bapak Dr. Winda Kustiawan, MA, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengkritis dan mengarahkan pembuatan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada Ibu Kamalia, S.Ag, M.Hum selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan masukan, arahan, serta dengan sabarnya memberikan nasehat-nasehat sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.



7. Terimakasih kepada Bapak Hasnun Jauhari Ritongah, MA selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Sekjur dan staff jurusan serta seluruh dosen MD yang telah banyak memberikan dan mengajarkan ilmunya
8. Terimakasih kepada Bapak Dedy Kurniawan selaku Kepala Kantor Layanan beserta masyarakat atas bantuan dan bimbingannya sampai penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih terkhusus untuk sahabat-sahabat saya Ahmad Rhomadon Ritonga S.Sos , Muhammad Rahman Hanafi S.Sos, Muhammad Rayan, Abdul Husein, Reza Meinando S.Sos, Muhammad Jodi Andrean untuk memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah, sabar serta meringankan langkahnya menjadi teman setia untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi dan mewujudkan misi agar wisuda bersama tahun ini.
10. Terimakasih untuk kawan-kawan seperjuangan keluarga MD-E stambuk 2017 Maihamzani Putra, Ziaulhaq, Febry Uyan Syafitri, serta keseluruhan yang tidak bisa saya sebut satu persatu. Kalian mamberikan warna tersendiri dalam kehidupan kampus dan kenangan. Salam semangat dan semangat berjuang.
11. Terimakasih kepada sahabat Supono, Laras Nurrahmadani Amd. TW yang selalu memberikan dukungan dan mendengarkan keluh kesah, *support* agar menyelesaikan wisuda tahun ini.
12. Seluruh Informan yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi serta dukungannya dalam pengerjaan penelitian ini.

Terima Kasih atas segala bantuan dan dukungan untuk dari semua pihak namanya yang mungkin tidak disebutkan, namun menjadi bagian dalam

membantu proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi nya hingga akhir. Semoga amal dan jasa baik yang diberikan kepada penulis dapat diterima oleh Allah SWT dengan pahala yang berlimpah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun diharapkan untuk penyempurnaan penelitian ini dari semua pihak yang membacanya.

Medan, 25 Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan

**Musa Habibi Harahap**  
**NIM. 0104172133**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Batasan Istilah .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>11</b>
<b>LANDASAN TEOIRITIS</b> .....	<b>11</b>
A. Pengawasan .....	11
B. Disiplin Kerja .....	24
C. Kajian Terdahulu .....	35
D. Kerangka Pemikiran .....	38
<b>BAB III</b> .....	<b>43</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
A. Jenis Penelitian .....	43

B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Informan Penelitian .....	44
D. Sumber Data .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Teknik Analisis Data .....	49
G. Keabsahan Data.....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>52</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Temuan Umum Penelitian.....	47
B. Temuan Khusus Penelitian.....	51
C. Hasil Dan Pembahasan .....	81
<b>BAB V.....</b>	<b>92</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tipe-tipe Pengawasan .....	19
Gambar 2. Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 3 Foto dengan Pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan .....	116
Gambar 4 Foto selesai wawancara dengan Wakil Pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah .....	116
Gambar 5 Foto selesai wawancara dengan pembina asrama Pondok Pesantren Addinussyarifiah .....	117
Gambar 6 Foto saat wawancara dengan staf Pondok Pesantren Addinussyarifiah .....	117

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Struktur Organisasi kepengurusan Pondok Pesantren Addinusyarifah .....	57
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peradaban manusia semakin berkembang setiap waktunya. Manusia sebagai makhluk hidup (sosial) tidak bisa lepas hidup sendiri dalam perkembangan dan kebutuhan akan hidup bersama dengan manusia lainnya. Dengan demikian manusia tergerak untuk memiliki suatu perkumpulan. Perkumpulan tersebut sebagai suatu tempat berbagai kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhannya, memerlukan organisasi. Sebagai contohnya manusia memerlukan pendidikan, perkumpulan olahraga, perkumpulan agama, dan lain sebagainya. Sedangkan organisasi memerlukan manusia sebagai faktor penggerak. Faktor berjalannya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan sumber daya manusia.

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mengutamakan pendidikan untuk memajukan Negara, dengan memberikan pendidikan kepada seluruh masyarakat yang ada di Indonesia terutama kepada generasi muda yang menjadi harapan Negara untuk dimasa depan. Salah satu lembaga pendidikan yang ada di indonesia adalah pondok pesantren, pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan islam pertama di indonesia yang memiliki tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas sebagai bentuk program yang diselenggarakan didalam pondok pesantren tersebut.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Ruddat Ilaina dkk, Peran Pengurus Pondok Pesantren Dalam Pembinaan Karakter Kedisiplinan Santri Di Pondok Pesantren Thoriqul Huda Ponorogo” *Jurnal Asketik*, (Vol. 3, No. 2, 2019), hlm. 191



Untuk memajukan pendidikan pondok pesantren dibutuhkan peranan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kelancaran penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan dalam pondok pesantren tidak terlepas dari keikutsertaan pegawai.<sup>2</sup> Oleh Karena itu diperlukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staff demi berlangsungnya pendidikan yang akurat dan efektif.

Dalam berlangsungnya pendidikan diperlukan manajemen yang efektif dan efisien bagi pengurus lembaga pendidikan. Manajemen merupakan proses kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Salah satu fungsi dari manajemen adalah pengawasan, yang memiliki makna suatu kegiatan penyesuaian antar penerapan yang dilakukan dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam suatu lembaga pendidikan, pengawasan sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan seluruh aspek untuk mengawasi dan membina proses kegiatan yang dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaikinya, sehingga pelaksanaannya sesuai rencana dan terwujud secara efektif dan efisien.

Pengawasan dilakukan untuk mengukur pelaksanaan kerja dengan tujuan, melihat sebab-sebab penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif.<sup>4</sup> pengawasan sangat perlu dilakukan dalam suatu lembaga agar dapat mengetahui kesesuaian kerja yang dilakukan dengan tujuan organisasi. ketika kegiatan kerja

---

<sup>2</sup>Tommi Jaffisa Dkk, "Peranan Camat dalam pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor kecamatan" *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol. 7, No. 1, 2017), hlm. 95

<sup>3</sup>Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen* (Jakarta:Kencana, 2005), hlm. 06.

<sup>4</sup>Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), hlm. 20 .

diawasi, maka akan dapat mengetahui kekurangan yang terjadi dalam lembaga dan akan dapat diperbaiki dengan melihat adanya kekurangan tersebut.

Pengawasan atau *controlling* juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang telah lama diterapkan yang berhubungan dengan pemantauan, pengamatan, pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan disiplin kerja di instansi pemerintah atau lembaga.<sup>5</sup> Biasanya dalam pengawasan ditemukan situasi positif yang dapat menjadi faktor pendukung tercapainya tujuan dengan baik, dan situasi negatif yang menghambat tercapainya tujuan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses usaha untuk menerapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi dengan tujuan dilaksanakannya pekerjaan sesuai dengan rencana (*planning*). orang yang melakukan pekerjaan disebut pegawai atau staff, dan disetiap lembaga atau organisasi mengharapkan pegawai yang bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan dalam yayasan pondok pesantren memerlukan pengawasan yang akan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai yang ditetapkan agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Maka pondok pesantren juga harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan disiplin kerja adalah pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo adalah. besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan yang pasti dan jelas yang dapat dijadikan sebagai

---

<sup>5</sup>Baihaqi, " Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan", *Jurnal Libria* (Vol. 8, No. 1, 2006) hlm. 130.

pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Maka dari itu disiplin kerja harus selalu ditanamkan agar terciptanya kerja yang baik. Karena islam mengajarkan kepada Umatnya untuk meningkatkan usaha dalam bekerja keras. Al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10 menjelaskan tentang hal tersebut:



Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>6</sup>

Ayat diatas memiliki makna, bahwa harapan dapat tercapai dengan melakukan usaha secara maksimal untuk mendapatkannya. Pengawasan dalam pembinaan merupakan salah satu cara untuk memperbaiki dan memaksimalkan disiplin kerja seseorang,

Disiplin kerja adalah adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta suatu upaya dalam meningkatkan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

---

<sup>6</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV J-art, 2004), hlm. 555

Disiplin kerja yang dilakukan pegawai menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Apabila disiplin kerja pegawai itu tinggi maka pekerjaan dan tanggung jawab akan cepat selesai, sehingga mempercepat terwujudnya tujuan dari lembaga.<sup>7</sup> Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghambat dan penghalang pencapaian tujuan lembaga.

Mengingat pentingnya peranan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks maka pegawai semakin dituntut untuk melaksanakan kewajibannya dalam bekerja dan pengabdianya terhadap lembaga pendidikan. Jadi, disiplin kerja ini berguna untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan<sup>8</sup>. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai diperlukan pendekatan pimpinan kepada anggota, dan diperbaiki melalui pelaksanaan pengawasan kerja.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang ditujukan kepada seseorang untuk menaati peraturan dan tata tertib. Disiplin kerja tidak hanya ditujukan pada sebuah perusahaan untuk menertibkan karyawannya, disiplin kerja juga ditunjukkan kepada pegawai dan lembaga pendidikan.

Sebelumnya pada tanggal 06 februari 2021 penulis telah melakukan observasi dilokasi penelitian untuk mengamati beberapa kegiatan yang ada di dalam pondok pesantren. Penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan pondok Pesantren Addinussyarifiah seperti ke aktifkan satpam dalam menjaga

---

<sup>7</sup>M. Basir Kamal, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15, No. 1, 2015) ., hlm. 62

gerbang, dimana satpam sering meninggalkan pos gerbang, ketepatan pegawai masuk kerja, pada saat jam kerja keluar dari pondok pesantren tanpa ijin, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,

Sehubungan dengan hal di atas, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dibutuhkan pengawasan kerja agar dapat membina dan merubah sesuatu menjadi lebih baik. dan berupa pencegahan sebelum pegawai dan staff melanggar aturan.<sup>9</sup> Pelaksanaan kegiatan yang ada di Pondok pesantren addinusyarifiah tanpa adanya pengawasan dalam pembinaan mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja akan menurun dan akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan yang lain. Sehingga akan menghambat proses kegiatan dalam yayasan pondok pesantren,

Oleh karena itu sangat dibutuhkan pengawasan pimpinan dalam membina disiplin pegawai secara efektif sehingga dapat memaksimalkan kerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang diharapkan dapat mencapai visi, misi dan tujuan untuk kemajuan pondok pesantren addinusyarifiah.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staff Yayasan Pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yaitu sebagai berikut :

---

<sup>9</sup>Choirul Anam, Model Pembinaan Disiplin Santri (Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Fiqhi Kabupaten Lamongan), *Jurnal Unesa*, (Vol. 2, No. 2, 2014), hlm. 496

1. Bagaimana proses pengawasan pegawai dan staf yayasan pondok pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu?
2. Bagaimana bentuk pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apa Saja faktor dan pendukung dan penghambat pelaksanaan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf yayasan pondok pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui proses pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui bentuk pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu.

#### D. Batasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini dan menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap penulisan kata-kata kalimat yang terdapat pada judul penelitian skripsi ini, Maka penulis menggunakan batasan istilah yaitu

1. Pengawasan adalah proses penilaian berupa pengambilan tindakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja berjalan dan mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Yang dimaksud disini adalah keterlibatan pimpinan yayasan pondok pesantren dalam memenuhi tanggung jawab terhadap kepentingan pondok pesantren. Pengawasan berhubungan dengan pemantauan, pengamatan, pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan disiplin kerja.<sup>10</sup>
2. Disiplin Kerja, merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan.<sup>11</sup>

Dari beberapa penjelasan konsep di atas, maksud dari pengawasan pimpinan adalah suatu pengamatan yang dilakukan dalam pelaksanaan kerja pegawai dan staf. pengawasan dilakukan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf agar dapat melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

---

<sup>10</sup>Devi Yulianti dan Intan Fitri, *Perilaku dan Pengembangan Organisasi*, (Bandar Lampung: Pustaka Media, 2020). hlm. 116

<sup>11</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia uv ntuk Pereusahaan* (Jakarta: RAJAGRAFINDO, 2004), hlm. 444



Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada yayasan pondok Pesantren Addinusyarifiah dan subjek penelitian ini adalah pegawai dan staf pondok pesantren terfokus kepada kedisiplinan pegawai dan staf.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Setelah penulis menyelesaikan kajian ilmiah tentang pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staff di yayasan pondok pesantren addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhan Batu, diharapkan dapat berguna bagi dua bidang kajian :

##### 1. Manfaat teoritis

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen dalam aspek pengawasan terhadap pegawai.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam upaya meningkatkan kedisiplinan, khususnya di Yayasan Pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan kabupaten labuhanbatu.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan pertimbangan mengenai aktifitas pengawasan kedisiplin kerja pegawai.
- c. Untuk menyumbangkan khazanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah ini khususnya untuk kalangan akademisi atau mahasiswa di jurusan Manajemen Dakwah.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penelitian ini penulis menggunakan sistematika pembahasan yaitu :

Bab I Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan istilah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan

Bab II Merupakan kajian teori yaitu, pengertian pengawasan, pengertian disiplin kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode penelitian, yang terdiri dari, jenis penelitian lokasi dan waktu penelitian, informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data.

Bab IV Hasil penelitian terdiri atas, deksripsi profil yayasan pondok pesantren Addinusyarifiah, sejarah pondok pesantren, visi misi dan tujuan, pengawasan pimpinan dalam membina disiplin pegawai dan staff pondok pesantren Addinusyarifiah.

Bab V Merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengawasan

##### 1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan pemberian petunjuk (Pembinaan) dalam pelaksanaan tugas, untuk menyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan. Pengawasan membuat pelaksana tugas tidak melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan sangat diperlukan dalam sebuah lembaga untuk menjaga keseimbangan seluruh aspek pekerjaan. Agar tujuan dari lembaga dapat dicapai secara seimbang antar berbagai aspeknya, maka dibutuhkan pengawasan disiplin kerja.<sup>12</sup>

Di dalam Al-Qur'an pengawasan bersifat transendental, maka dengan itu akan muncul *inner discipline* (tertib diri dari dalam). Itulah sebabnya pada zaman islam generasi pertama, motivasi kerja hanyalah kepada Allah meskipun dalam hal-hal keduniawian yang saat ini dinilai cenderung sekuler sekalipun.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> T. Hadi Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 359

<sup>13</sup> Syafiie, *Al-Quran Dan Ilmu Administrasi*, ( Jakarta : Rineka Cipta, 2000), hlm. 66



Kandungan ayat diatas menjelaskan, bahwa Allah Swt adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Dia adalah Allah yang menjadi hakim dan dia akan menilai kembali semua itu dalam waktu hari atau waktu saat hanya dalam sekejap mata saja. Namun dalam pikiran manusia seperti seribu tahun. Oleh karena manusia yang diciptakan Allah Swt adalah sebagai khalifah di bumi, maka mereka diamanahkan untuk mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.<sup>16</sup>

Sejalan dengan ayat di atas, Manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama. Agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen adalah merancang, memerintah, mengordinasi, dan mengendalikan. Selanjutnya Allah memberi arahan kepada orang yang beriman untuk membuat rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari.<sup>17</sup>

Rasulullah saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan dan evaluasi pada setiap pekerjaan. Ajaran islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri sendiri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan kepada orang lain. Dengan berlandaskan hadits Rasulullah Saw yaitu :

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن

---

<sup>16</sup> Zainal Arifim, Tafsir Inspirasi Cetakan Keenam, (Medan: Duta Azhar, 2018), hlm. 641

<sup>17</sup> Endah Tri Wisudaningsih, *Controlling Organisasi Dalam Perspektif Al-qur'an Dan Hadits*, *Jurnal Humanistika*, (Vol. 4, No. 2, 2018), Hlm. 46

Artinya : “ Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain”.<sup>18</sup>

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan dengan terencana dan teratur, proses pengawasan merupakan hal yang harus diperhatikan. Pengawasan dalam islam dilakukan bertujuan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. <sup>19</sup>

Pengawasan berarti pemimpin atau manajer berusaha menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila ada terjadi penyimpangan atau kesalahan kerja pada lembaga , maka pemimpin atau manajer berusaha menemukan penyebabnya mengoreksi dan memperbaiki kembali ke jalan yang benar.

Dalam manajemen, pengawasan (*controlling*) merupakan elemen dan fungsi keempat, ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Dalam praktek lapangan dapat dilihat, kegagalan suatu rencana atau aktivitas bersumber pada dua hal, 1) akibat pengaruh dari luar jangkauan manusia, 2) pelaku yang mengerjakannya tidak memenuhi syarat yang diminta.<sup>20</sup> beberapa ahli memberikan definisi pengawasan sebagai berikut :

Henry Fayol, menjelaskan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa semua kegiatan apakah terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan,

---

<sup>18</sup>*Ibid*, hlm. 47

<sup>19</sup>Noer Rohmah, Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits, *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, (Vol. 4, No. 2, 2019) , hlm. 42

<sup>20</sup> Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Pt. Grasindo,2001), hlm. 242

perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dipercayai. Selain itu pengawasan dilakukan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadian di kemudian hari.<sup>21</sup>

M. manullang, menyatakan bahwa pengawasan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, lalu menilainya dan mengoreksi dengan tujuan supaya pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang ditetapkan.<sup>22</sup>

Schermerhorn, mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam penetapan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang telah ditetapkan.<sup>23</sup> Dari pengertian ini, Schermerhorn menekankan fungsi pengawasan terhadap penetapan standar kerja dan tindakan yang harus dilaksanakan untuk pencapaian kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan setiap saat selama proses manajemen berlangsung, Pengawasan merupakan proses yang sistematis memantau pekerjaan yang dilakukan, agar kinerja yang dilaksanakan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan lembaga organisasi.

## **2. Proses Pengawasan**

---

<sup>21</sup>Sofyan Syafri, *Sistem Pengawasan Manajemen*, ( Jakarta: PT Pustaka Quantum), hlm. 10

<sup>22</sup> M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 173

<sup>23</sup>Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,(Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), hlm. 317



Dalam melakukan pengawasan memerlukan beberapa tahap. Pengawasan dilakukan dengan tahap-tahap yang sistematis agar pengawasan mendapatkan hasil yang maksimal. Pelaksanaan proses pengawasan adalah sebagai berikut :

*Pertama*, penetapan standar, penetapan standar pelaksanaan memiliki arti sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil. Tujuan, sasaran target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Penetapan standar dapat dikatakan sebagai perencanaan. Hal tersebut merupakan tolak ukur dalam merancang pengawasan. oleh karena itu penetapan standar khusus perlu ditentukan dalam pelaksanaan pengawasan.

*Kedua*, penentuan pelaksanaan kegiatan dilakukan setelah standar ditetapkan, dalam penentuan pelaksanaan kegiatan pengawas menentukan berapa kali pelaksanaan diukur-setiap jam, harian, mingguan, bulanan. Siapa saja yang terlibat manajer, staf departemen dll. Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan serta dapat diterangkan kepada para pengurus/karyawan.

*Ketiga*, pengukuran pelaksanaan kerja. Dalam mengukur prestasi kerja pengawas melihat standar tersebut membandingkan kedua hal tersebut. Pengukuran prestasi kerja dilakukan agar penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diketahui. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran prestasi kerja, yaitu 1) Pengamatan (observasi, 2) Laporan-laporan baik secara lisan dan tertulis, 3) Pengujian (test).

*Keempat*. perbandingan Pelaksanaan dengan standar dan Analisa Penyimpangan, Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan. Walaupun tahap

ini paling mudah dilakukan, tetapi masalah dapat terjadi pada saat mendeksripsikan adanya penyimpangan (deviasi),

*Kelima*, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan, pelaksanaan pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan untuk pengambilan tindakan koreksi. Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk , standar mungkin diubah , Pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan, tindakan koreksi berupa:

- a. Mengubah standar (kemungkinan terlalu tinggi atau terlalu rendah)
- b. Mengubah pengukuran pelaksanaan (pemeriksaan terlalu sering atau kurang bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- c. Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.<sup>24</sup>

### **3. Bentuk-Bentuk Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling utama, Pengawasan berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya lembaga kearah tujuan yang diinginkan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adapun bentuk-bentuk pengawasan sebagai berikut :

- a. Pengawasan pendahuluan (*Feedforward Control*)

Pengawasan pendahuluan (*steering control*), dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau

---

<sup>24</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hlm. 360

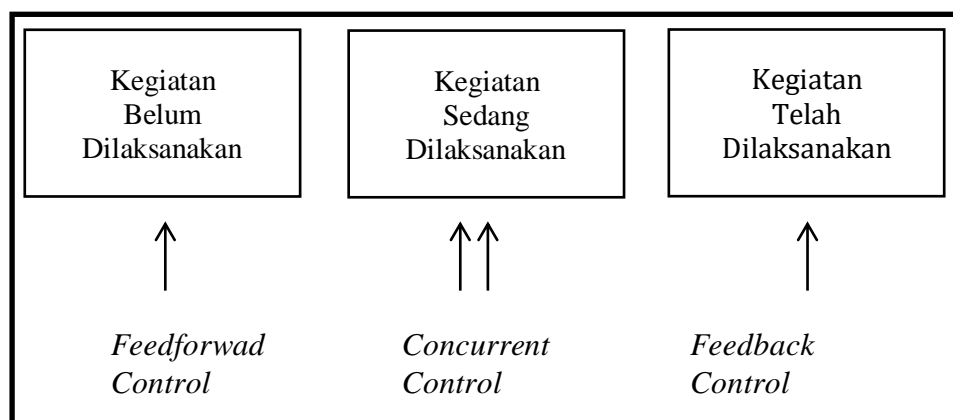
tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif dengan menemukan masalah dan mengambil suatu tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

b. Pengawasan Concurrent

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini sering disebut dengan pengawasan “*Ya, Tidak*”. *Screening control* atau “berhenti, terus” dilakukan selama suatu kegiatan sedang berlangsung. Sehingga memerlukan beberapa prosedur yang harus dipenuhi sebelum kegiatan diteruskan.<sup>25</sup>

c. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Tujuan dari Pengawasan ini adalah untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang ditetapkan. Pengawasan umpan balik bersifat histori, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.<sup>26</sup>



<sup>25</sup>Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1997), hlm. 452

<sup>26</sup>Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), hlm. 125

### **Gambar 1. Bentuk-bentuk pengawasan<sup>27</sup>**

Dari Ketiga bentuk pengawasan diatas, dijelaskan bahwa pengawasan pendahuluan atau “*berhenti-terus*” sangat berguna bagi manajemen. Pengawasan pendahuluan cukup memadai untuk memungkinkan manajemen membuat tindakan koreksi agar mencapai tujuan. Namun ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam kegunaan dua bentuk pengawasan tersebut. *Pertama*, biaya yang cukup mahal, *Kedua*, dengan banyak-nya kegiatan tidak memungkinkan dimonitor secara terus menerus *Ketiga*, jika pengawasan yang berlebihan produktifitas kerja akan berkurang. Oleh karena itu, pimpinan harus menyesuaikan pengawasan dengan situasi tertentu dan mengadakan tindakan perbaikan agar terwujudnya tujuan pengawasan tersebut.

#### **4. Tujuan Pengawasan**

Dalam melakukan pengawasan, pengawas memiliki tujuan tertentu yang akan dicapai. Tujuan pengawasan adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah proses pekerjaan berjalan dengan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki penyimpangan dan kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan berusaha untuk mencegah terjadinya kesalahan yang sama atau menimbulkan kesalahan baru.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam perencanaan terarah pada sarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 126

- d. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana.
- e. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditentukan.

Dengan demikian tujuan pengawasan adalah untuk mencegah dan memperbaiki adanya penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan untuk menghindari kerugian-kerugian yang dilakukan saat pekerjaan dimulai.<sup>28</sup>

## 5. Fungsi Pengawasan

Fungsi Pengawasan bisa berupa pengawasan positif dan pengawasan negatif. Pengawasan positif adalah proses usaha yang dilakukan untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan lembaga. Pengawasan negatif bertujuan menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan<sup>29</sup>. Pada dasarnya fungsi pengawasan mencakup empat unsur, yaitu :

1. Menetapkan standar dan metode pengukuran prestasi kerja.
2. Menentukan pengukuran pelaksanaan kerja.
3. Membandingkan prestasi kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Melakukan tindakan koreksi yang diperlukan guna memperbaiki penyimpangan kerja yang tidak sesuai dengan standar.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 112

<sup>29</sup> Yan Hanif, "*Dasar-dasar Manajemen*" (Klaten: Pt. Cempaka Putih, 2003), hlm, 423.

<sup>30</sup> Sofyan Syafri, *Sistem Pengawasan Manajemen*, (jakarta: Pustaka Kuantum, 2001), hlm. 35

Fungsi pengawasan diatas berpengaruh agar tidak terjadi kekeliruan dan kesalahan dan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan rencana. Melalui pelaksanaan membuat para karyawan menjadi disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan dan menghindari penyimpangan yang akan terjadi.

## **6. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengawasan**

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan ada faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Demikian dalam pelaksanaan ada beberapa faktor pendukung dan penghambat pengawasan Berikut beberapa faktor pendukung pelaksanaan pengawasan :

### 1) Faktor pendukung

#### a. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan pengawasan karena pemimpin dijadikan penutan oleh pegawai/anggotanya. Jika pemimpin memiliki keteladan yang baik maka pengawasan yang dilakukan berjalan baik.<sup>31</sup>

#### b. Sarana dan prasarana

Dalam melaksanakan proses pengawasan hal yang mempengaruhi dalam kegiatan pengawasan adalah sarana dan dukungan sarana dan prasana sangat berarti bagi setiap organisasi guna memaksimalkan kinerja organisasi seperti, ruangan dan bangunan serta peralatan lainnya.

---

<sup>31</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002), hlm 194

## 2) Faktor Penghambat pengawasan

### a. Melemahnya pengawasan oleh atasan langsung

Hal ini dapat terjadi karena :

- Kelemahan mental pimpinan, sehingga tidak mungkin memiliki kepemimpinan yang tangguh
- Pimpinan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup, baik dari segi manajerial maupun skill.
- Adanya budaya sungkan, yang mengakibatkan pimpinan sulit untuk menegur apalagi memberikan hukuman terhadap bawahannya yang melakukan kesalahan.<sup>32</sup>

### b. Melemahnya sistem pengendalian manajemen

Hal ini dapat terjadi karena :

- Mutu atau pengendalian manajemen kurang baik
- Kesungguhan dan kualitas kerja pegawai kurang baik, misalnya banyak pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

## 7. Pentingnya Pengawasan

Pengawasan adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk menjamin bahwa semua pelaksanaan yang diselenggarakan dalam organisasi didasarkan dengan rencana yang ditetapkan, Pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan dan kegagalan.<sup>33</sup> Jika terjadi kemudian dilakukan perbaikan yang konkret untuk mencegah agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama.

---

<sup>32</sup>Muchsan, Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia, *Yogyakarta Liberty* (Vol VIII, No. 1 2000) hlm.42

<sup>33</sup>Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2001), hlm. 259

Maka dari itu perlunya pengawasan dilakukan. Adapun faktor yang mempengaruhi pengawasan sangat diperlukan oleh setiap organisasi, adalah :

a. Perubahan lingkungan organisasi.

Perubahan lingkungan yang terjadi dalam organisasi tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, adanya perubahan peraturan pemerintah dan sebagainya. Dengan adanya fungsi pengawasan pimpinan dapat menemukan perubahan- perubahan yang terjadi dan berpengaruh pada organisasi. Sehingga mampu menghadapi tantangan baru serta memanfaatkan kesempatan yang diciptakan oleh perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai macam produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga. Di samping itu organisasi sekarang lebih banyak bercorak desentralisasi, dengan banyak agen atau cabang penjualan dan pemasaran, pabrik yang terpisah secara geografis atau fasilitas penelitian yang terpisah. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan.

c. Kesalahan-Kesalahan

Dalam organisasi tentunya banyak anggota yang melakukan kesalahan, misalnya tidak datang tepat waktu dan sebagainya. Dengan adanya pengawasan memungkinkan pimpinan mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum kritis.



d. **Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang**

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan tersebut tidak berkurang. Manajer dapat melihat apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan cara mengimplementasikan sistem pengawasan.<sup>34</sup>

Pengawasan sering mempunyai konotasi negatif atau tidak menyenangkan, karena pengawasan dianggap akan mengancam kebebasan seseorang. Padahal hakikat dari pengawasan adalah menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas seorang manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan individu ataupun mencari pengawasan yang tepat.

Pengawasan yang dilakukan berlebihan akan menimbulkan efek-efek negatif misalnya mematikan kreativitas anggota yang akhirnya menimbulkan kerugian pada organisasi. sebaliknya pengawasan yang tidak cukup dapat menimbulkan pemborosan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi akan terhambat.

## **B. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin dalam kamus besar bahasa indonesia adalah suatu kepatuhan atau ketaatan.<sup>35</sup> Ketaatan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Disiplin ini berlaku terhadap peraturan sendiri atau peraturang

---

<sup>34</sup> Sunarji Harahap, hlm.192

<sup>35</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta Timur: Rawamangun, 2011), hlm. 100.

pimpinan. Seperti contoh seseorang yang selalu hadir tepat waktu itu merupakan tindakan disiplin.

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi kewajiban dan ketentuan kerja. Dalam suatu lembaga disiplin merupakan bentuk pelatihan dan berusaha untuk memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku anggota sehingga nantinya anggota akan berusaha bekerja secara kooperatif dengan anggota yang lain dan meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>36</sup>

Dalam organisasi sangat dibutuhkan keteraturan dan ketaatan anggota agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu organisasi berusaha agar membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami, dan adil berlaku bagi pimpinan maupun karyawan. Mengingat Disiplin Kerja sangat penting dalam organisasi beberapa ahli memberikan definisi disiplin kerja sebagai berikut :

Bedjo Siswanto, disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghargai, menghormati dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan peraturan tersebut tanpa mengindar untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan wewenang yang berlaku.<sup>37</sup>

T. Hani Handoko, disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasi.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Ivonne A.s “Motivasi, Diisplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung” *Jurnal EMBA*, (Vol. 1 No. 4, 2013), hlm. 669

<sup>37</sup>Bedjo Siswanto, *Manajemen tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 278

<sup>38</sup>T. Handoko. hlm. 208

Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap , tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Apabila melanggar peraturan maka akan ada sanksi atas pelanggaran tersebut.<sup>39</sup>

Disiplin adalah suatu keadaan dimana seseorang menaati tata tertib, teratur dan bekerja dengan semestinya dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dalam alquran dijelaskan mengenai perilaku disiplin dalam surah An-Nisa ayat 59:



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa disiplin merupakan ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang ditetpkan pimpinan atau atasan.

Dilaksanakan dengan senang hati dan rasa tanggung jawab berdasarkan kesadaran

<sup>39</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 213

dari dalam diri. Sehingga tidak ada pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung selama peraturan itu tidak melanggar syariat Islam

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dan staf adalah perilaku seseorang yang tertib teratur sesuai dengan peraturan. Pentingnya disiplin kerja sebagai prosedur kerja dan sebagai sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam lembaga baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak menolak sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota/karyawan.

Untuk pelaksanaan disiplin yang baik sikap yang dimiliki pekerja adalah kesadaran akan pentingnya aturan. Maka dengan itu diperlukan prinsip-prinsip disiplin yang sehat. Kedisiplinan akan tercipta apabila didampingi dengan pengawasan yang efektif dan efisien.

Untuk mensukseskan pengawasan dalam suatu lembaga diperlukan kerja sama semua pihak yang terlibat dalam proses kerja dengan adanya kerjasama semua tim maka setiap pekerja dalam melaksanakan tugasnya akan memegang peranan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai.

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, kelakuan dan ketekunan, sikap hormat akan aturan kerja yang dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain. (atasan atau pimpinan) maka akan timbul pengertian disiplin yaitu sebagai unsur sikap patuh disebabkan dengan

adanya “*Overlapping Of Interest*” melainkan karena akan hukuman yang berlaku.<sup>40</sup>

## 2. Bentuk-Bentuk Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan yang berkembang dalam diri seseorang atau kelompok yang menaati peraturan-peraturan, norma-norma dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu akan tujuan yang ingin dicapai mereka dalam bekerja. Disiplin kerja ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk mematuhi pedoman kerja. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari anggota organisasi diusahakan pencegahan dengan pengawasan dan pembinaan agar tidak ada penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan dan menghasilkan kerja yang efektif. Keberhasilan dari penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :<sup>41</sup>

- a. Perlunya dorongan kepada anggota organisasi agar memiliki rasa mempunyai organisasi
- b. Perlunya penjelasan penetapan standar yang harus dipenuhi.

---

<sup>40</sup>Ummi Farida dan Sri Fartono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press 2015), hlm. 43

<sup>41</sup>Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, ( Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2015), hlm.16

c. Perlunya dorongan kepada pegawai untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam paradigma peraturan yang berlaku umum untuk semua anggota organisasi.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan anggota dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk memenuhi peraturan. Pada disiplin korektif jika anggota melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka akan diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dalam pemberian sanksi ini agar anggota berusaha memperbaiki kesalahan dan memelihara peraturan yang berlaku.<sup>42</sup>

## 3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal terpenting dalam setiap organisasi agar dapat meningkatkan kinerja anggota. Pemimpin organisasi memiliki pengaruh terhadap sikap dan kebiasaan yang diperoleh dari anggota. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim kerja kepemimpinan melalui contoh pribadi. Maka dari itu untuk mendapatkan dan meningkatkan disiplin yang baik, pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, Yakni :

### 1) Faktor internal

---

<sup>42</sup>*Ibid*, hlm. 17

Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang.<sup>43</sup> Faktor yang penting dalam diri seseorang adalah sistem nilai yang dianut yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat akan menjadi sebuah kerangka dan acuan bagi individu dalam penerapan disiplin di tempat kerja.

## 2) Faktor Eksternal

Disiplin kerja yang tinggi tidak hanya muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar secara terus menerus.<sup>44</sup> Faktor eksternal sebagai proses untuk mengubah sikap-sikap negatif pada karyawan. Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar individu atau dapat dikatakan lingkungan adalah faktor eksternal tersebut.

Lingkungan sangat berpengaruh dalam pembentukan disiplin kerja seseorang, apabila individu dalam ruang lingkup yang baik maka sesungguhnya itu dapat mengajarkan karyawan untuk bersikap positif. Dengan pernyataan di atas Moekizat melengkapi dengan mengemukakan pendapat bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu :

a) *Self Imposed Discipline*, yang maksud-nya adalah disiplin yang muncul dari diri seseorang atau disebut dengan memotivasi diri.

---

<sup>43</sup>Sadirman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 75

<sup>44</sup>Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan*, (Jawa Timur: Qiara Media,2019), hlm. 28

Motivasi tersebut bisa muncul dikarenakan karakter pribadinya sendiri. Jika memiliki karakter disiplin maka akan melakukan sesuatu lebih awal terhadap sesuatu yang dikerjakan.

- b) *Commaand Disipnine*. Disiplin yang timbul karena perintah atau lingkungan eksternal. Dapat dikatakan disiplin seperti ini sifatnya akan mengarah kepada penekanan. Biasanya memberikan tekanan adalah orang yang memiliki kewenangan dan kekuasaan (pemimpin).<sup>45</sup>

#### **4. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mencapai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan serta ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang perlu, jika tidak ada perintah dari manajer atau pimpinan.

Henry Simamora dalam Lijan Poltak berpendapat tujuan utama dari pendisiplinan kerja adalah untuk memastikan perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Aturan yang telah disusun organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika suatu aturan dilanggar oleh anggota, efektivitas organisasi akan berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung dengan kerasnya pelanggaran yang dilakukan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Moekizat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung: CV Pionir Jaya 2002), hlm. 71

<sup>46</sup> Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 339



Selanjutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pemimpin dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan bawahannya.

Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai akan tetapi juga akan meminimalkan masalah masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.<sup>47</sup>

Sastrohadiwiryo berpendapat, secara khusus tujuan disiplin kerja adalah :

1. Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku dalam organisasi. Baik peraturan tersebut secara tertulis dan tidak tertulis.
2. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
3. Karyawan bisa menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana organisasi dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>47</sup>Ummi farida dan Sri hartono, *Ibid*, hlm. 44

4. Karyawan dapat berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas, dan inovasi yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.<sup>48</sup>

Selanjutnya untuk mencapai tujuan tersebut maka hal yang perlu diperhatikan dalam pembetulan disiplin yaitu :

1. Peraturan yang dibuat harus jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama untuk setiap karyawan.
2. Memberikan penjelasan kepada tenaga kerja tentang yang diharapkan dari mereka.
3. Memberikan kepada karyawan tentang apa dan bagaimana untuk memenuhi aturan pekerjaan dan peraturan tata terbit.
4. Pemeriksaan kesalahan yang sama dari setiap latar belakang peristiwa.
5. Melakukan tindakan disiplin yang tegas bila terjadi pelanggaran peraturan.<sup>49</sup>

## **5. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang akan dicapai. Maka indikator disiplin kerja adalah tolak ukur orang dikatakan disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja anggota dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja yaitu:

---

<sup>48</sup>Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 292

<sup>49</sup>*Ibid*, hlm.44

- 1) Tingkat kehadiran, kehadiran menjadi tolak ukur yang mendasar untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Biasanya pegawai yang memiliki disiplin yang rendah cenderung datang terlambat dalam melaksanakan kerja.
- 2) Ketaatan pada semua peraturan kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mematuhi peraturan, tata terib kerja agar kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan, ketaatan tanggung jawab kerja dapat dilihat dari besar-nya tanggung jawab yang diberikan dan diamanakan kepada pegawai.
- 4) Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial lingkungan kerja. Maka, dengan mempernaiki etika kerja pegawai diharapkan akan membantu meningkatkan kerja pegawai.<sup>50</sup>

## **6. Pembinaan Disiplin Kerja**

Pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan pimpinan kepada seluruh anggota untuk menumbuhkan dan memajukan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya meningkat, sehingga tujuan dari organisasi semakin meningkat.

Adapun cara menerapkan pembinaan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu :

---

<sup>50</sup>Veithzal Fauzi Rivai dan Basri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005), hlm. 44

- 1) *Self – concept* (konsep diri). Strategi ini menentukan bahwa konsep diri individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri pemimpin harus memiliki sikap empati, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengungkapkan pikiran dan perasaan dalam memecahkan masalahnya.
- 2) keterampilan berkomunikasi, dengan memiliki keterampilan komunikasi pemimpin dapat menerima semua perasaan pegawai dengan konsep komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
- 3) Klarifikasi nilai, strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri mengenai nilai-nilai dan membentuk
- 4) *Reality therapy* (terapi realitas), pada strategi ini pemimpin perlu bersikap positif terhadap kinerja anggota dan bertanggungjawab.<sup>51</sup>

### **C. Kajian Terdahulu**

Kajian terdahulu adalah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah, laporan penelitian yang memuat teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini mengkaji tentang pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staff pondok pesantren Addinusyarifah dusun Tanjung Makmur Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis dalam

---

<sup>51</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi Dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 10-103

melakukan penelitian, Penelitian tentang pengawasan terdapat dalam bentuk skripsi maupun tesis dan lain-lain.

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan Hetty Fitria Rahmawati, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa kegiatan pelaksanaan pengawasan di kantor informasi dan komunikasi kabupaten karanganyar adalah : Pengawasan dilakukan oleh kepala kantor informasi dan komunikasi kabupaten karanganyar dan pengawasan diterapkan secara langsung dan tidak langsung, pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan oleh masyarakat

Peranan pengawasan dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar adalah untuk: Untuk mencegah terjadinya berbagai penyimpangan kerja atau kesalahan, untuk menjalankan dan mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan,<sup>52</sup>

Penelitian tersebut memiliki perbedaan pada titik fokus pembahasan dengan karya ilmiah yang penulis lakukan. Dan memiliki kesamaan dari variable pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan agar pegawai dalam kantor tersebut dapat disiplin dalam menjalankan tugasnya.

*Kedua*, Penelitian yang dilakukan Eka Novita Sari dengan judul pengawasan kerja pengurus organisasi ikatan Qari' Qari'ah mahasiswa (IQMA) Uin Sunan Ampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini kegiatan

---

<sup>52</sup>Hetty Fitria Rahmawati, "Pengaruh Pengawasan dalam meningkatkan Kedisiplinan kerja Pegawai di Kantor Informasi dan komunikasi Kabupaten karanganyar" *Skripsi*, (Surakarta: Pendidikan Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007)

pengawasan dalam organisasi ikatan Qari' Qari'ah mahasiswa (IQMA) Uin Sunan Ampel adalah : pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pihak yaitu, Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K), Dpi adalah badan konsultan dan pengawas program kerja IQMA. Pengurus harian dalam organisasi IQMA meliputi ketua umum, ketua I, ketua II, sekretaris, bendahara. Tugas dari DP2K adalah mengawasi kerja masing-masing bidang dalam menjalankan program kerja.

Proses pengawasan yang dilakukan pada organisasi IQMA yaitu penetapan standar, penetapan standar merupakan patokan penilaian kerja pengurus. Penetapan standar yang menjadi patoka organisasi IQMA adalah Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). Kedua penilaian kerja, kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui tugas pengurus sesuai standar atau dibawah standar. Ketiga perbaikan dilakukan terhadap masalah yang ditemukan.

Pengawasan dalam organisasi IQMA terdiri dari dua macam, yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dengan ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan seperti kegiatan rutinitas dan bimsus dalam organisasi. sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan melalui orang lain, pengawasan ini berupa pembicaraan dari orang lain tentang permasalahan yang ada.<sup>53</sup>

Penelitian di atas memiliki perbedaan titik fokus permasalahan yang dimana penelitian tersebut memfokuskan kajian pada pengawasan pengurus organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan penulisan memfokuskan pada pengawasan

---

<sup>53</sup>Eka Novita Sari, "Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qari' dan Qari'ah Mahasiswa (IQMA) Uin Sunan Ampel Surabaya", *Skripsi*, (Surabaya:Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019)

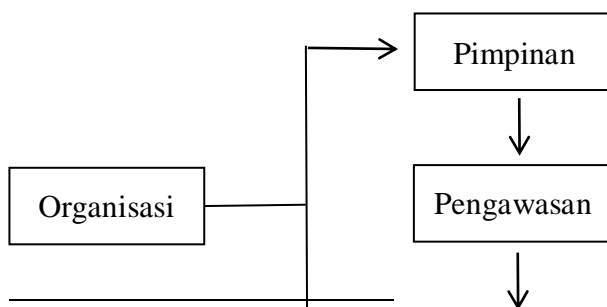
dalam membina disiplin kerja. Akan tetapi ada persamaan variabel pengawasan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan penulis.

*Ketiga*, Penelitian dengan judul Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi di Kantor Camat Sario). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deksriptif dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan dilakukan secara langsung.

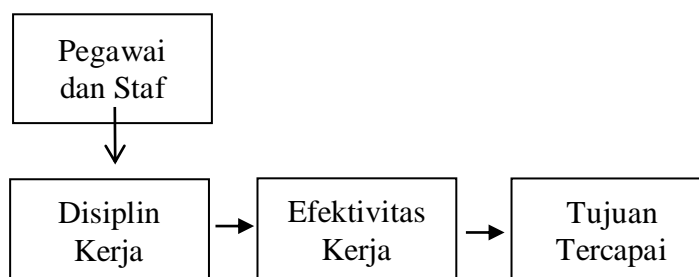
Pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di kantor camat sario kota Manado sudah terlaksana, tetapi masih ada bagian pelanggaran yang belum maksimal untuk pemberian hukumannya. Seperti pengawasan terhadap masalah disiplin waktu kerja, pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yang kurang maksimal sehingga pencapaian sasaran kerja tidak maksimal.

Setelah diamati penelitian di atas memiliki persamaan dengan penelitian penulis lakukan, dimana fokus pembahasan pengawasan dan disiplin kerja, hanya saja penelitian di atas memfokuskan untuk peningkatan disiplin kerja pegawai. Dan penelitian di atas memiliki perbedaan pada tempat dan lokasi dengan penelitian yang dilakukan penulis.<sup>54</sup>

#### D. Kerangka Pemikiran



<sup>54</sup>Meytha margareta sumual Dkk, Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin kerja Pegawai (Studi di Kantor Camat Sario), *Jurnal Administrasi publik*, (Vol 3, No, 038, 2016), hlm. 11



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah susunan yang menjadi penghubung fokus satu dengan fokus lainnya yang berada dalam ruang lingkup ilmu manajemen. Pengawasan yang dilakukan pimpinan organisasi bertujuan memantau dan membina berjalannya kegiatan yang dilakukan. Dalam manajemen pengawasan merupakan fungsi manajemen, ada empat fungsi manajemen yaitu : perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan/pengendalian.

Sedangkan unsur manajemen terdiri dari Manusia/ SDM (*men*), Uang (*money*), metode (*methods*), bahan-bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), Pasar (*market*).<sup>55</sup> Dari keenam unsur manajemen tersebut unsur yang diteliti adalah manusia (*men*) atau dapat dikatakan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staff pondok pesantren addinusyarifiah.

Hasil pengawasan pimpinan dari penelitian ini adalah efektivitas kerja. Pengawasan memiliki efektivitas terhadap disiplin kerja. Dengan adanya

---

<sup>55</sup>Muhammad Rifa'i & M. Fadli, *Manajemen Organisasi*, (Medan : Ciptapustaka Media perintis, 2013), hlm. 56-57



pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staff dapat menjadikan tujuan lembaga pendidikan pondok pesantren terwujud dan tercapai dengan tepat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian jenis kualitatif merupakan penelitian yang tidak memperoleh temuan-temuan dengan cara statistik. Penelitian kualitatif mengumpulkan sebanyak-banyaknya data melalui hasil pengamatan, lalu data tersebut diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

*Charters* Menyatakan bahwa penelitian kualitatif terdiri atas hal nya pemulihan sebuah masalah dari sumber mana saja, lalu secara hati-hati memecahkan masalah tersebut tanpa memikirkan kehendak sosial, ekonomi atau masyarakat.<sup>56</sup>

Penelitian kualitatif artinya data yang dikumpulkan penulis berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen lainnya. Sehingga tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan suatu fenomena yang mendalam secara rinci dan tuntas. Oleh karena itu pendekatan penelitian ini mencocokkan dengan realita. Penulis menggunakan penelitian kualitatif ini untuk menyesuaikan secara langsung hubungan antara peneliti dan narasumber.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi Penelitian adalah di Yayasan pondok Pesantren Addinusyarifah terletak di Dusun Tanjung Makmur, Desa Tanjung Harapan,

---

<sup>56</sup> Moh. Nazirm, *Metode Penelitian*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 26

Kecamatan Pangkatan, Kabupaten Labuhanbatu. waktu penelitian ini dimulai dari awal bulan Februari 2021 sampai dengan mei 2021.

### C. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang-orang yang akan memberikan keterangan mengenai situasi dan kondisi dari permasalahan yang terjadi dan harus memahami persoalan yang hendak diteliti.<sup>57</sup> Adapun informan yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Nama : Kusnoiri Ritonga  
 Usia : 58 tahun  
 Alamat : Dusun Tanjung Makmur  
 Pendidikan Terakhir : Tamat SLTA  
 Jabatan : Pimpinan pondok Pesantren Addinusyarifiah  
 Dusun Tanjung Harapan

Peneliti memilih informan tersebut karena informan merupakan pimpinan pondok pesantren dan merupakan informan utama peneliti.

2. Nama : Fadli Haqqi Rhamadhona, S.Pdi  
 Usia : 32 tahun  
 Alamat : Jln Besar Tanjung Harapan  
 Pendidikan Terakhir : Tamat S1  
 Jabatan : Wakil pondok Pesantren Addinusyarifiah  
 Dusun Tanjung Harapan

Peneliti memilih informan tersebut, karena informan tersebut selaku direktur sekaligus bendahara Pondok pesantren, sehingga memudahkan peneliti untuk memperoleh informasi dan data.

---

<sup>57</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua*, (Jakarta: Pranada Media Group, 2007), hlm. 170

3. Nama : Jansen Rambe S.Sos  
 Usia : 29 tahun  
 Alamat : Jln Besar Tanjung Harapan  
 Pendidikan Terakhir : Tamat S1  
 Jabatan : Pembina Asrama pondok Pesantren Addinusyarifiah

Peneliti memilih informan tersebut karena informan sebagai salah satu pembina asrama di pondok pesantren, selain itu informan ini memberikan kemudahan waktu, kepada peneliti untuk berkomunikasi langsung maupun melalui media telepon.

4. Nama : Sri Rahayu  
 Usia : 25 Tahun  
 Alamat : Desa Hatinar  
 Pendidikan Terakhir : Tamat SLTA  
 Jabatan : Sekretaris pondok Pesantren Addinusyarifiah Dusun Tanjung Harapan

Alasan Peneliti memilih informan tersebut sebagai seekretaris dan menurut peneliti informan ini membantu dalam proses pengumpulan kepada peneliti, seperti dokumen dan arsip yang ada di pondok pesantren

5. Nama : Supi Andriari, ST  
 Usia : 25 Tahun  
 Alamat : Jln Besar Tanjung Harapan  
 Pendidikan Terakhir : Tamat S1  
 Jabatan : Staf pondok Pesantren Addinusyarifiah

Peneliti memilih informan tersebut karena informan sebagai staf tata usaha yang dapat memudahkan peneliti dalam berdiskusi dilokasi penelitian, selain itu informan tersebut memudahkan peneliti dalam pemenuhan penulisan ini

jika terjadi kekurangan data-data peneliti mudah untuk bertanya melalui media telepon.

#### **D. Sumber Data**

##### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah data utama atau data pokok yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti dari informan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer melalui hasil wawancara dengan pimpinan pondok pesantren, Wakil pimpinan pondok pesantren, Sekretaris, Kepala asrama dan Tata usaha pondok pesantren.

##### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data tambahan atau pelengkap data sekunder data-data yang memberikan informasi atau keterangan tambahan dalam penelitian ini seperti data yang diperoleh dari dokumentasi,arsip di pondok pesantren.

#### **E. Teknik Pengumpulan data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dengan baik, maka teknik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*) ialah interaksi wawancara terhadap informan bertujuan memperoleh keterangan <sup>58</sup>. Wawancara yang dilakukan penulis dengan Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Addinusyarifiah Dusun Tanjung Makmur Kec. Pangkatan Kab. Labuhanbatu, untuk memperoleh informasi penulis mengajukan beberapa pertanyaan

---

<sup>58</sup>Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), hlm. 119.

lengkap yang sudah disusun kemudian satu persatu diperdalam untuk memperoleh keterangan lebih lanjut.

2. Dokumentasi yang dimaksud adalah proses pengumpulan data yang diperoleh dari catatan peristiwa yang telah lalu.<sup>59</sup> Dokumentasi ini dapat berupa arsip, tulisan dan gambar untuk mencari informasi yang dari yayasan pondok pesantren.
3. Observasi (Pengamatan) merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis tentang objek yang diteliti. Teknik observasi dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan gejala yang ada dalam objek penelitian yang pelaksanaannya langsung ditempat, dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi yang sedang terjadi.<sup>60</sup>

Dalam penelitian ini, teknik penelitian yang dilakukan peneliti lakukan adalah langsung terjun ke lokasi penelitian. Dalam penelitian ini yang akan diobservasi adalah pimpinan pondok pesantren Addinussyarifiah dalam melaksanakan pengawasan disiplin kerja terhadap pegawai dan staff pondok pesantren.

Adapun langkah-langkah pengamatan yang digunakan adalah :

- a. Menentukan objek pengamatan.
- b. Tahap pelaksanaan pengamatan.
- c. Pecatatan hasil pengamatan.

---

<sup>59</sup>Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset, 2015). hlm., 98

<sup>60</sup>Tatang M. Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Perss, 1982), hlm.,

- d. Melakukan pengecekan keabsahan dan kualitas data yang diperoleh.
- e. Penelitian dengan data yang telah diperoleh dan teruji yang mana sebagai hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam hal ini penulis langsung ke yayasan pondok pesantren addinussyarifiah sehingga penulis dapat melakukan observasi langsung dan dapat merekam dan mencatat hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan penataan hasil observasi dan wawancara secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan baru.<sup>61</sup> Setelah data lapangan telah dikumpulkan, Selanjutnya adalah melakukan analisis data, dengan penyederhanaan dalam bentuk yang praktis untuk dibaca dan diinterpretasikan, sehingga dapat diambil kesimpulan dan pengertian sebagai hasil penelitian .

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan analisis data kualitatif interaktif, yaitu :

- a. *Reduksi*, data adalah memeriksa kembali dan merangkum data yang telah dikumpulkan (data melalui wawancara, studi dokumentasi dan observasi) sehingga ditemukan inti dari data yang diperoleh.<sup>62</sup>
- b. *Display*, Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Display data adalah pengelompokkan data tersusun

---

<sup>61</sup>Neong Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Serasin, 1996), hlm., 104

<sup>62</sup>Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, ( Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm., 122

secara sistematis, maka akan dapat dijadikan kesimpulan yang kredibel.<sup>63</sup>

- c. Membuat kesimpulan merupakan upaya menyimpulkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

### **G. Keabsahan Data**

Uji keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi kreadibilitas data. dalam penelitian ini penulis menggunakan uji kredibilitas untuk menguji keabsahan data, dilakukan dengan triangulasi.

Triangulasi data dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dan dengan berbagai cara serta berbagai waktu. Ada tiga triangulasi dalam keabsahan data yaitu, triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah melakukan pengecekan kembali data-data yang telah diperoleh dari informan dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi kepada informan satu dengan informan lainnya. Peneliti menggunakan beberapa orang informan sebagai informan tambahan selain informan utama untuk mengecek kebenaran informasi dari informan utama. Informan utama dalam penelitian ini adalah pimpinan yayasan pondok pesantren dan tiga orang informan tambahan adalah pegawai dan staff pondok pesantren.

---

<sup>63</sup>Umar Sidiq dan Moh. Miftachul, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: Cv. Nata Karya, 2019), hlm., 85



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Temuan Umum**

**1. Profil Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan**

**Kecamatan Kabupaten Labuhan Batu**

- a. Nama Madrasah : Pondok Pesantren Addinussyarifiah
- b. Alamat lengkap : Dusun Tanjung Makmur, Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu
- c. Telepon : 0822 8250 0700
- d. Akreditasi : B
- e. Status : Milik Yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah
- f. Luas Tanah : 4000 m<sup>2</sup>
- g. Tahun Berdiri : 1996<sup>64</sup>

**2. Sejarah Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan**

**Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhan Batu**

Pondok pesantren Addinussyarifiah adalah Pesantren yang berada di Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhan Batu dan lebih dikenal dengan nama Ponpes PPA. Pondok Pesantren Addinussyarifiah

---

<sup>64</sup>Dokumen Profil Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu Tahun 2021

didirikan oleh seorang tokoh masyarakat yang memiliki sedikit pemahaman tentang islam bahkan beliau tidak pandai membaca al- quran yang bernama H. Syahbudin Ritonga.

H. Syahbudin Ritonga, memiliki seorang anak yang telah lulus dari pondok pesantren musthofawiyah purbabaru yang bernama H. Hamdan Ritonga, Setelah lulus pesantren H. Hamdan Ritonga memberi saran kepada Ayah beliau yaitu H. Syahbudin Ritonga untuk mendirikan pesantren di desa tanjung harapan dengan tujuan utama agar anak-anak di Desa Tanjung Harapan pandai membaca al-quran (mengaji) dan memiliki pengetahuan lebih tentang agama islam.

Pada tanggal 23 Juli 1996 didirikanlah Pondok Pesantren Addinussyarifiah. Pada saat pemberian nama Pondok Pesantren, diambil dari nama H. Syahbudin Ritonga dan Hj. Syarifiah rambe (Istri), yaitu (Addin) dari nama pendiri utama dan (Syarifiah) dari nama istri beliau. dan menjadi Addinussyarifiah yang berarti (agama yang mulia).<sup>65</sup>

Pada awal berdiri nya pondok pesantren ini mendapatkan respon yang positif dari masyarakat dan memiliki murid yang banyak ± 400 Siswa salah satu diantara siswa tersebut adalah bapak Fadli Haqqi Rhomadhona S.Pdi yang kini menjadi Wakil Pimpinan Pondok Pesantren.

Pondok pesantren Addinussyarifiah secara geografis terletak di Dusun Tanjung Makmur Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhan Batu, di sekitar pondok pesantren Addinussyarifiah

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 07 Agustus 2021

terlekat perkebunan dan persawahan masyarakat, mata pencaharian masyarakat disekitar antaranya adalah pegawai negeri sipil, pegawai swasta, wartawan, wiraswasta, pedagang, petani dan mayoritas masyarakat ekonomin rata-rata menengah kebawah.

Pondok Pesantren Addinussyarifiah dipimpin Oleh Seorang Buya dan di bawahnya dibantu oleh Wakil Pimpinan, tata usaha, bendahara, staf TU, kepala madrasah aliyah, kepala madrasah tsawiyah. PKS bidang kesiswaan.

### **3. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa**

#### **Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu**

##### **A. Visi :**

- Suatu wadah pendidikan dan mendidik siswa yang berilmu dan beriman
- Suatu wadah pembentukan siswa yang berkualitas dan cerdas
- Membina siswa umumnya individu yang islami dan berjiwa ukhuwah islamiyah

##### **B. Misi :**

- Memberi pelayanan yang lebih baik dan terprogram untuk membina siswa yang berkualitas dan islami
- Memfungsikan suasana belajar mengajar dengan tepat
- Menjadikan siswa/siswi yang berprestasi di bidang IMTAQ, IPTEK dan Olahraga.

### C. Tujuan

- Peningkatan kualitas
- Melahirkan generasi yang beriman dan bertaqwa
- Peningkatan kinerja Guru / TU Yang Berdisiplin
- Pemberantasan buta aksara Al- Quran <sup>66</sup>

#### 4. Struktur Organisasi Kepengurusan

Untuk menjalankan organisasi dibutuhkan struktur dalam pembagoian tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun struktur organisasi yayasan pondok Pesantren Addinusyarifah dapat dilihat di bawah ini :

No	Jabatan	Nama
1	Pimpinan	Kusnori Ritonga
2	Wakil Pimpinan	Fadli Haqqi Rhomadhona S.Pd.I
3	Sekretaris	Sri Rahayu
4	Bendahara	Fadli Haqqi Rhomadhona S.Pd.I
5	PKS Kesiswaan	Purwoko
6.	PKS Keamanan	Khoiruddin Lubis
7.	PKS Bidang Ibadah	Suhendra
8.	PKS Bidang Kebersihan	Nurliati Harahap, S.Pdi

---

<sup>66</sup> Dokumen Profil Pondok Pesantren Addinusyarifah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu Tahun 2021

9. Kepala Asrama Putra	Jansen Rambe, S.Sos
10. Kepala Asrama Putri	Rolanti Dalimunthe
11. Kepala Madrasah	Edi Mangsur Ritonga, S.Kom
12. Tata Usaha	Supi Andriani, ST
13. Operator	Warni Astutik

**Tabel 1. Struktur Organisasi kepengurusan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan**

## **B. Temuan Khusus**

### **1. Proses Pengawasan Pimpinan dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai dan Staf di Pondok Pesantren Addinussyarifiah**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu proses yang menjamin tujuan-tujuan organisasi tercapai. Pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan beberapa tahapan atau proses. Hal ini dilakukan guna memudahkan pelaksanaan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengawasan yang telah ditetapkan pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan di jelaskan sebagai berikut :

#### **a. Penetapan Standar Pengawasan**

Tahap awal dalam pengawasan adalah penetapan standar pengawasan. Penetapan standar pengawasan dibuat dengan tujuan sebagai

patokan pekerjaan. Penetapan standar pengawasan dibuat dalam jangka satu semester atau enam bulan kedepan dalam melakukan pengawasan.

Standar pengawasan yang ada di yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan berpatokan pada Anggaran Dasar – Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). Hal ini dinyatakan dalam hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pimpinan Pondok Pesantren Bapak Kusnori Ritonga :

“Sebagai pimpinan dalam melakukan pengawasan adalah saya membuat perancangan penetapan standar pengawasan yaitu, kita berpatokan dengan Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). Anggaran dasar ini tidak selalu dalam bentuk uang. Dalam AD-ART ini ada pola tata kerja yang telah ditetapkan ketika kita rapat satu semester nah disini ada pedoman atau peraturan yang harus dilaksanakan dan diapatuhi oleh setiap pegawai maupun staf pondok pesantren ini. Dan biasanya kita membuat penetapan standar di akhir semester pembelajaran pondok pesantren jadi, sebelum masuk ajaran baru kita adakan rapat bersama seluruh pegawai dan staf disini”.<sup>67</sup>

Hal diatas sama dengan pernyataan dari wakil pimpinan pondok pesantren yaitu sebagai berikut :

“Proses pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren ini pertama ada penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan pondok pesantren dan di buat dengan sesama dalam rapat tahun ajaran baru di pondok pesantren. Yang dimana AD-ART merupakan standar dalam melakukan pengawasan”<sup>68</sup>

Demikian hal yang sejalan diungkapkan oleh sekretaris pondok pesantren sebagai berikut : “Nah AD-ART adalah standar pengawasan disini yang ditetapkan pimpina dalam musyawarah akhir semester dengan

---

<sup>67</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>68</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi Wakil pimpinan pondok pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

para pegawai dan staf yang lain nya. Yang nantinya AD-ART ini disetujui oleh peserta rapat yang lain”<sup>69</sup>

Demikian juga pemaparan dari Bapak Jansen Rambe S.Sos sebagai berikut : “Bahwa langkah awal dilakukan pengawasan oleh pimpinan dengan menetapkan standar. Penetapan standart berupa AD-ART dan program kerja yang nantinya dijalankan oleh kami para pengurus pesantren”<sup>70</sup>

Hal di atas senada dengan pemaparan staf pondok pesantren bahwa “untuk proses pengawasan kita memang ada penetapan stardar dengan membuat iti AD-ART. Ini dibuat oleh bapak pimpinan dan dirapatkan secara bersama sekaligus program kerja di pondok pesantren yang nantinya akan dilaksanakan oleh staf disini”<sup>71</sup>

Dari dekripsi data diata Standar pengawasan pondok pesantren addinussyarifiah berupat AD-ART dan program kerja. Program kerja yang telah dibentuk dijalankan oleh setiap karyawan dan staf pondok pesantren sesuai dengan job deks-nya masing masing selama satu semester. Program kerja yang telah disusun harus dilaksanakan. Dengan demikian tanggung jawab sebagai karyawan dan staff pondok pesantren addinussyarifiah menjadi pengukuran dalam melakukan program kerjanya.

---

<sup>69</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

<sup>70</sup>Hasil wawancara dengan bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>71</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Supi Andriani Staf pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 11:00 Wib

## b. Penentuan Pelaksanaan Kegiatan

Tahap kedua dalam pengawasan adalah penentuan pelaksanaan kegiatan. Dalam tahap ini pimpinan menentukan pelaksanaan secara tepat berapa kali pelaksanaan di ukur setiap jam, harian, mingguan agar pelaksanaan.

Penentuan pelaksanaan kegiatan di pondok pesantren Addinussyarifiah di ungkapkan oleh Informan I pada tanggal 09 Agustus 2021 sebagai berikut :

“Penentuan pelaksanaan kegiatan yang saya lakukan ketika standar dan program kerja telah ditetapkan di monitoring setiap hari di pagi hari jam 07:00 saya sudah disini dan diwaktu subuh saya juga meakukan controlling terhadap kegiata-kegiatan di pondok pesantren. Selain say untuk melakukan pengawasan juga dibantu wakil pimpinan pondok pesantren, dikarenakan saya banyak kegiatan jadi saya dibantu oleh wakil pimpinan. Ketika saya melakukan monitoring disini saya melibatkan para pegawai dan staf yang bertanggung jawab terhadap pondok posantren.<sup>72</sup>

Hal diatas diperkuat oleh pernyataan informan II dalam wawancara di lapangan yaitu wakil pimpinan pondok pesantren sebagai berikut :

“Penentuan pelaksanaan kegiatan disini di monitoring setiap hari. Saya sebagai wakil pimpinan yang membantu mengawasi disiplin kerja pegawai dan melalukan monitoring setiap hari walaupun setiap hari pimpinan juga datang kesini, namun ada di jam tertentu saya yang mengawasi kegiatan karena kan pimpinan gak 24 jam ada di pondok ini, nah sementara saya disini 24 jam jadi bisa mengawasi kerja selama kegiatan kerja pegawai dan staf berlangsung.<sup>73</sup>

Demikian juga hal yang sama di ungkapkan oleh Informan III, IV, V dalam wawancara di lapangan pada tanggal 12 Agustus 2021 “Bahwa

---

<sup>72</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>73</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib



penentuan pelaksanaan kegiatan kerja di pondok Pesantren Addinussyarifiah dilakukan setiap hari oleh pimpinan kadang pimpinan lebih dulu hadir di pondok pesantren dan wakil pimpinan pondok pesantren juga membantu pimpinan dalam melaksanakan pengawasan.”

Berdasarkan dekripsi data di atas penentuan pelaksanaan kegiatan dilakukan pimpinan dan wakil pimpinan pondok pesantren dilakukan setiap hari dan pimpinan melibatkan seluruh pegawai dan staf dalam kegiatan.

### **c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan**

Setelah penentuan pelaksanaan kegiatan selanjutnya pengukuran pelaksanaan yang dilakukan sebagai proses berulang-ulang dan terus menerus dengan sistem monitoring. Pengukuran pelaksanaan dilakukan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi yang dilakukan dengan berbagai cara sebagai bentuk pelaksanaan pengukuran. Pengukuran pelaksanaan dalam pondok pesantren Addinussyarifiah dilakukan oleh beberapa pihak sebagai mana yang dijelaskan oleh beberapa informan sebagai berikut :

“Fokusnya pengawasan kerja disini dari wakil pimpinan. Jadi, wakil pimpinan mempunyai tugas internal dalam kepengurusan pondok pesantren, berhubung wakil pimpinan waktunya lebih luang dalam ruang lingkup di pesantren , jadi tugasnya untuk melihat pesantren mulai dari mengawasi pekerjaan dan semuanya. Pengukuran kerja saya bisa mengamati secara langsung kegiatan yang terjadi, dan saya pun juga menilai kerja pengurus saya juga mengamati ke pondok pesantren tetapi waktu saya kan terbatas saya tak banyak waktu luang jadi dibantu juga oleh wakil pimpin. Dengan bnatuan wakil pininan saya bisa tahu

bagaimana keadaan dari kedisiplinan, keaktifan semua pegawai dengan laporan-laporan tertulis maupun lisan dari wakil pimpinan.<sup>74</sup>

Selanjutnya wakil pimpinan memberikan pernyataan dalam wawancara di lapangan tentang pengukuran kerja dalam pengawasan sebagai berikut :

“Pengawasan disiplin kerja pegawai dan staf yang dilakukan untuk mengawasi tugas secara keseluruhan dan juga mengevaluasi kinerja masing-masing dalam menjalankan Program kerja. Untuk proses penilaian ini yang melakukan bapak pimpinan dan saya selaku wakil pimpinan. Nah, disini kita melihat bagaimana masing-masing pegawai maupun staff melaksanakan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas nya itu dilakukan maksimal atau tidak. Disinilah kita bisa melihat apakah masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dan staf, karena saya selaku wakil pimpinan mengawasi rutinitas dengan monitoring seluruh kegiatan”.<sup>75</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III Bapak Jansen Rambe S.Sos tentang proses pengawasan dengan pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan:

“Bahwa pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh pimpinan dan wakil pimpinan secara langsung yang dilakukan di pondok pesantren, jadi bapak pimpinan langsung mengamati kegiatan disini misalnya, melihat laporan absensi setiap pagi ketepatan waktu para pengurus, absensi itu di cek. Jadi keseharian kita di monitoring, demikian juga wakil pimpinan ini sebagai pengawas II yah, yang mengawasi setiap hari di pondok pondok pesantren, baik pengurus pondok pesantren, para staf dan juga santri.<sup>76</sup>

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Sri Rahayu selaku sekretaris pondok pesantren di lapangan sebagai berikut :

---

<sup>74</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>75</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>76</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

“Pengukuran pelaksanaan pastinay dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren itu dilakukan sewaktu bapak kesini. Jadi kadang kita ditanya bagaimana keadaan disini apakah ada kendala, dilihat juga absensi pegawai dan lain sebagainya. Pengukuran kegiatan kerja itu dilaksanakan secara langsung dilihat dari tanggung jawab kita dalam melakukan pekerjaan masing-masing.<sup>77</sup>

Hal yang senada dinyatakan oleh informan V tentang pengukuran pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

“Proses kerja disini masing-masing kan memiliki program kerja saya sebagai staf disini merasakan bahwa pengukuran kegiatan sudah dilaksanakan oleh pimpinan dan wakil. Seperti pimpinan kan sebagai orang yang mengawasi kita jadi semisal ada yang bermasalah dalam pelaksanaan program kerja pimpinan langsung memberi arahan.<sup>78</sup>

#### **d. Perbandingan Pelaksanaan Kerja Dengan Standar**

Tahap keempat dalam proses pengawasan adalah Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan. Disini penyimpangan di analisa mengapa standar tidak dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Kusnori Ritonga dilapangan tentang perbandingan pelaksanaan kerja di jelaskan sebagai berikut :

“Perbandingan pelaksanaan dilakukan disini dengan melihat kerja mereka sesuai atau tidak dengan rencana yang di tetapkan, program-program kerja itu dilaksanakan dengan baik atau tidak, bila terjadi penyimpangan yang tidak sesuai dengan standar kerja kita tanya ke pegawai. Misalnya, ada yang datang terlambat kita tanya apa sebab nya, maka disini kita beri arahan dia agar tak terlambat lagi namun jika pegawai yang ini masih sering terlambat dan masih banyak melakukan kesalahan maka kita membuat keputusan.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

<sup>78</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Supi Andriani Staf pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 11:00 Wib

<sup>79</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

Selanjutnya hal yang senada dinyatakan oleh wakil pimpinan pondok pesantren dalam hasil wawancara dilapangan bahwa “Proses pengawasan dalam pembandingan pelaksanaan kerja dengan standar tentu dilakukan yaitu kita lihat dari mereka menjalankan tanggung jawabnya sesuai atau tidak dengan perencanaan awal jika tidak kita amati apa yang menjadi faktor terjadinya kesalah itu dan kita akan perbaiki.”<sup>80</sup>

Hal yang sama di ungkapkan oleh informan IV dalam hasil wawancara dilapangan sebagai berikut :

“Kalau pembandingan pelaksanaan kerja tentu dilakukan oleh pimpinan karena kan disini mereka melihat kita semua para pegawai disini sudah menjalankan tugas apa tidak sesuai gak dengan perencanaan yang telah dirapatkan sebelumnya nah disini misalnya ada yang gak sesuai nanti pimpinan bisa mengamati misa ada pelanggaran keja yang dilakukan untuk melakukan tindakan perbaikan”.<sup>81</sup>

Hal yang senada dinyatakan Oleh informan III, yaitu Bapak Jansen Rambe S.Sos dalam hasil wawancara dilapangan bahwa “Pembandingan pelaksanaan dilakukan oleh pimpinan, nah kalau gak sesuai nanti kita langsung diberi arahan sama bapak pimpinan atau wakil pimpinan disini kita dibina agar tak melakukan kesalahn yang sama. Kita juga apa sebab nya terjadi permasalahan-permasalahan”.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>81</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

<sup>82</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ke V di lapangan Ibu Supi Andriani S.T menyatakan hal yang sama “Kalau pembandingan pelaksanaan kerja pasti dilakukan yah dengan melihat kesesuaian kerja. Tugas-tugas itu dijalankan dengan baik atau tidak, peraturan ditaati atau tidak. Kalau ada kesalahan bioasanya kita dinasehati atau ditegur oleh pimpinan pondok pesantren”.<sup>83</sup>

#### **e. Pengambilan Tindakan Koreksi**

Dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai dan staf pasti terdapat ketidaksesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengawasan dilakukan agar pimpinan dapat memonitoring setiap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana. Jika ditemukan kesalahan maka dan menunjukkan perlunya segera tindakan koreksi maka harus diperbaiki agar tidak mengakibatkan kesalahan yang lebih fatal dan untuk mencegah kesalahan yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di lapangan mengenai permasalahan pegawai dan staf pondok pesantren Addinusyarifah sebagai berikut :

“Permasalahan dalam menjalankan tanggung jawab masih ada, seperti masih ada yang terlambatlah, masih ada beberapa yang belum memaksimalkan kerja dan tanggung jawab. Misalnya seperti kemarin ada rapat, nah itu ada berkas” yang harus dikumpulkan ke saya, dalam pengumpulan berkas ini jadwal nya ditetapkan tiga hari harus sudah selesai tetapi malah lebih dari batas waktu yang ditentukan, disini saya melihat kurang cekatan pengurus pondok dalam melaksanakan. Disini kemarin langsung saya minta itu berkas dan langsung disiapkan oleh sekretaris jadi

---

<sup>83</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Supi Andriani Staf pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 11:00 Wib

untuk tindakan seperti ini dilakukan perbaikan kesalahan dengan berkomunikasi dengan pegawai terkait, kita tanya apa sebabnya, dan kita beri arahan yang positif agar beliau tidak mengulangi hal yang sama”.<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dinyatakan oleh pimpinan pondok Pesantren yaitu Bapak Kusnori Ritonga mengenai permasalahan dan pengambilan tindakan koreksi di pondok pesantren dijelaskan sebagai berikut :

“Jadi untuk masalah yang terjadi terutama itu dari pengurus dan staf yang tidak melakukan tugas nya dengan baik seperti kemarin kita ada rapat bulanan dan ada perubahan peraturan-peraturan baru yang kami revisi dan seluruh hasil rapat saya serahkan ke notulen untuk diketik hasil rapat itu tapi kemarin masih telat diserahkan ke saya hasil rapat dan peranturan. Selain itu dari hasil pengamatan saya ,masih ada lagi yaitu ketepatan waktu pegawai belum 100 % terlaksana karena masih ada beberapa yang terlambat. perbaikan-perbaikan yang dilakukan maka saya memberi arahan kepada staf yang telat dinasehati supaya tidak diulang lagi dan kesalahan lainnya akan di koreksi dan diperbaiki dengan evaluasi di rapat mingguan dan tahunan ”.<sup>85</sup>

Hal senada tentang ketidaktepatan waktu juga menjadi permasalahan di pondok pesantren, hal ini dinyatakan oleh bapak Fadli Haqqi Rhomadhona Bahwa “untuk masalah ketidaktepatan waktu kita masih ajda beberapa pegawai dan staf yang tidak disiplin waktu. Masih ada yang sering terlambat, karena kita disini kan masuk jam 07:30, tetapi masih ada yang telat sampai  $\pm 10$  menit.”<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III, yaitu Bapak Jansen Rambe S.Sos dilapangan yaitu “Pengambilan tindakan koreksi

---

<sup>84</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>85</sup> Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>86</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

yang dilakukan pimpinan atau perbaikan itu biasanya dilaksanakan langsung oleh pimpinan dan ada juga evaluasi di akhir semester. Nah nanti disini membahas tentang kerja pengurus pondok, santri, dan permasalahan yang ada”.<sup>87</sup>

Dari deksripsi data menjelaskan bahwa tindakan koreksi yang dilakukan pimpinan langsung dilaksanakan dengan memberi arahan dan juga melalui tahap evaluasi yang dilakukan di akhir semester yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan staf pondok pesantren.

Selanjutnya hal yang senada di ungkapkan oleh informan IV ibu Sri Rahayu dalam wawaancara di lapangan sebagai berikut :

“Tindakan koreksi yang dilakukan oleh pimpinan dan wakil pimpinan dilakukan secara langsung dengan memberi peringatan, misalnya kita telat datang kan , nah kita masih diberikan peringatn ringan dengan lisa, dan pendekatan dan bertanya menegani keterlambatan. Hal ini dilakukan bapak pimpinan dan wakil pimpinan.”<sup>88</sup>

Dari deksripsi data diatas menjelaskan bahwa pengambilan tindakan perbaikan dalam proses dilakukan oleh pimpinan dan wakil pimpinan secara langsung dengan memberi peringatan dan dilakukan dengan pendekatan-pendekatan kepada pegawai atau staf.

Selanjutnya hal yang sama di ungkapkan oleh informan selanjutnya dalam hasil wawancara di lapangan sebagai berikut :

---

<sup>87</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>88</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

“Kalau untuk perbaikan kesalahan itu memang dilakukan terutama pada tingkat kehadiran disini itu bapak pimpinan langsung lihat kalau ada yang bermasalah langsung ditegur, Nah kalau perbaikan jangka panjang dilakukan evaluasi mingguan dengan pendekatan, disini kita ada kumpul bersama (Mudzkarah) sekaligus membahas tentang pondok pesantren. Dan ada juga evaluasi di akhir semester yang dihadiri seluruh staf dan pegawai yayasan pondok pesantren.<sup>89</sup>

Dari seluruh deksripsi data yang diberikan informan bahwa perbaikan kesalahan dilakukan secara langsung di pondok pesantren dengan memberi afrahan dan peringatan kepada pegawai atau staf yang melakukan kesalahan dan juga di evaluasi di akhir minggu dan akhir semester.

Evaluasi yang dilakukan setiap minggu atau Mudzakaroh yaitu mendiskusikan permasalahan yang lalu agar dapat mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang sekaligus menyambung silaturahmi dengan para pegawai dan staf. Evaluasi mingguan di pondok pesantren Addinusyarifiah membahas tentang kerja para karyawan dan staf dan juga membahas kemajuan para santri dan santriwati.

Dalam organisai pondok Pesantren Addinusyarifiah terdapat dua macam yaitu evaluasi akhir pekan yang biasanya dihadiri oleh perwakilan pengurus biasanya wakil pimpinan pondok pesantren dan internal bidang. dan evaluasi per semester yaitu evaluasi kegiatan dilakukan selama satu semester.

Evaluasi per semester ini mengungkapkan permasalahan yang terjadi di pondok pesantren dan mencari solusi pemecahan masalah tersebut.

---

<sup>89</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Supi Andriani Staf pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 11:00 Wib



Pelaksanaan evaluasi per semester ini membahas kegiatan yang telah terlaksana dan kegiatan yang belum terlaksana. Evaluasi persemester dihadiri oleh seluruh pengurus pondok pesantren. Evaluasi ini membahas tentang laporan pertanggung jawaban terhadap program kerja di pondok pesantren.

Pengawasan kerja yang dilakukan di pondok pesantren addinusyarifiah agar seluruh pegawai dan staf bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan program kerja, sekaligus pengawasan ini dilakukan guna jika terjadi kekeliruan atau kesalahan langsung dapat dibina oleh para pimpinan dan pengawas dengan demikian diharapkan pegawai dan staf melaksanakan program kerja dengan sesuai visi, misi pondok pesantren addinusyarifiah.

## **2. Bentuk Pengawasan Pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di Pondok Pesantren Addinusyarifiah**

Pengawasan untuk membina disiplin kerja pegawai dan staf Pondok Pesantren merupakan hal yang perlu dilakukan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik maka akan diketahui sejauh mana pelaksanaan kerja dari seluruh pegawai dan staf pondok pesantren.

Adapun Bentuk pengawasan yang telah dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan di jelaskan sebagai berikut :

### a. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan-penyimpangan kerja dari standar dan memungkinkan koreksi sebelum kegiatan tertentu diselesaikan. Sebagaimana diungkapkan oleh informan I dalam wawancara dilapangan sebagai berikut :

“Kadangkala saya kan tidak bisa datang ke pondok pesantren atau ada kegiatan lain, seperti pada saat (Mudzkaroh) saya kadang tidak bisa hadir, maka saya disini memerintahkan wakil pimpinan untuk mewakili saya. Nah, kadang disini saya beritahu dulu apa yang harus dilakukan, apa-apa yang perlu dikatakan, agenda pada hari itu. Arahan tindakan awal yang saya berikan untuk mencegah sedini mungkin kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan sebelum terjadi. Setelah itu saya meminta laporan dari wakil pimpinan kadang melalui telpon kadang langsung”.<sup>90</sup>

Sementara itu hal yang senada dikatakan oleh informan II dalam wawancara dilapangan sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan memang dilaksanakan, jadi pimpinan memang mengawasi kita, misalnya ada agenda keluar, nah yang menghadiri saya, itu sebelum kegiatan saya diarahkan dan sering ditelpon juga sekedar menanyakan bagaimana kegiatannya”.<sup>91</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III dalam wawancara dilapangan menjelaskan “Untuk pengawasan pendahuluan yang dilakukan pimpinan adalah memberi arahan dan bimbingan

---

<sup>90</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>91</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

kepada kita untuk kedepannya cara pelaksanaan program” kerja untuk meminimalisir kesalahan penanggung jawab pondok pesantren”.<sup>92</sup>

Sementara itu hal yang senada dikatakan oleh informan IV dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Bahwa pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren sebelum kegiatan kerja berlangsung oleh bapak pimpinan dalam rapat memberi kita arahan dan nasehat-nasehar kepada seluruh pegawai disini untuk hal-hal yang akan dilakukan dan di monitoring setiap harinya”.<sup>93</sup>

Dengan berbagai penjelasan diatas maka diketahui bahwa pengawasan pendahuluan memang dilakukan pimpinan pondok pesantren dengan memberi arahan terhadap tugas-tugas atau pelaksanaan program kerja di pondok Pesantren Addinusyarifiah.

#### **b. Pengawasan concurent (sedang dilaksanakan)**

Pengawasan concurent atau pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan di pondok pesantren Adinusyarifiah. Bentuk pengawasan ini merupakan suatu proses diman beberapa prosedur harus disetujui.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak pimpinan pondok pesantren addinusyarifiah dijelaskan sebagai berikut :

“Saya selaku pimpinan selalu mengecek pekerjaan masing-masing pengurus pondok walau dengan waktu yang berbeda beda, kadang saya pagi sekali sudah disini terkadang juga malam saya cek kegiatan disini, jadi untuk monitoring saya selalu lakukan jika saya

---

<sup>92</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>93</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

memiliki waktu luang. Demikian juga jika saya tak ada tugas pengawasan ditanggung jawab oleh wakil pimpinan bapak Fadli”<sup>94</sup>

Selanjutnya hal yang sama diungkapkan oleh informan II dalam wawancara di lapangan sebagai berikut :

“Pengawasan dilakukan di pondok pesantren setiap hari. Pimpinan saya itu bang selalu mengecek secara langsung. Kadang gak hadir disini memalui via telepon ditanya gimana kondisi ponsok para staf, santri. Jadi pengawasan dilaksanakan terus menerus”<sup>95</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III di lapangan sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung dilaksanakan oleh pimpinan. Pimpinan langsung mengecek kegiatan yang berlangsung dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan. Seperti melihat kehadiran pengurus pondok, pelaksanaan program kerja, ini sangat saya rasakan sebagai pembina asrama”<sup>96</sup>

Hal yang sama di ungkapkan oleh informan IV dalam hasil wawancara sebagai bahwa “Pengawasan dilakukan secara terus oleh bapak kusnori dan pak Fadli Haqqi, setiap hari kita di monitoring kegiataanya muali dari kehadiran dan dalam melaksanakan tugas masing masing staf disini”<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>95</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>96</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>97</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

Deksripsi dan pemaparan data di atas menjelaskan bahwa pengawan dilakukan selama kegiatan berlangsung yang dilakukan oleh pimpinan dan wakil pimpinan. Pengawasan dilakukan secara terus menerus untuk melihat pelaksanaan pekerjaan dan mengamati para pegawai maupun staff dalam menjalankan peraturan-peraturan dan program kerja di pondok pesantren.

**c. Pengawasan Umpan Balik**

Pengawasan ini bertujuan untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan di Pondok Pesantren Addinusyarifiah. Sebab-sebab penyimpangan atau kesalahan dicari tahu kemudian penemuan tersebut dapat diterapkan pada kegiatan yang serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara tentang pengawasan umpan balik yang dilaksanakan di pondok Pesantren Addinusyarifiah bapak pimpinan menyatakan bahwa :

“Pengawasan umpan balik yang dilakukan disini yaitu dengan melihat kesalahan yang telah terjadi. Pengawasan yang saya lakukan ini memusatkan pada kinerja para pegawai atau pengurus pondok pesantren, dengan mengukur kesalahan yang mungkin terjadi lalu mengambil tindakan perbaikan. Pengawasan ini dilakukan dengan melihat laporan-laporan yang diberikan kepada saya dan evaluasi kerja yang dilaksanakan diakhir kepengurusan”.<sup>98</sup>

Selanjutnya informan II memberikan pernyataan dalam hasil wawancara di lapangan sebagai berikut :

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

“Menurut saya pengawasan umpan balik penting dilakukan, karena dapat mengetahui hasil kegiatan yang telah terlaksanakan di pondok pesantren, untuk mengukur kembali sebab penyimpangan kerja para pegawai dan staf. yang dimana untuk melihat kesalahan kerja dari laporan-laporan dan hasil pengamatan kerja yang saya lakukan ”.<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan III menyatakan bahwa:

“Penerapan pengawasan umpan balik di pondok pesantren dengan mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai dan staf yang dilakukan bapak pimpinan dan wakil pimpinan. Pertama yah dilihat dulu pekerjaan itu sudah sesuai belum, lalu mengukur kesalahan kerja terjadi atau tidak”<sup>100</sup>

Selanjutnya informan V memberikan pernyataan dalam hasil wawancara sebagai yaitu “Pengawasan umpan balik yang dilakukan pimpinan dan wakil pimpinan dilaksanakan dengan mengevaluasi kerja staf sama pengurus yang lain-nya dengan melihat kesalahan yang terjadi sewaktu masa pelaksanaan kerja”.<sup>101</sup>

#### **d. Pengawasan Langsung**

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan di lapangan terkait dengan pemantauan terhadap laporan-laporan yang dibuat. Pengawasan yang dilakukan secara langsung yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pondok Pesantren Addinusyarifah dan dilakukan dengan melihat kehadiran karyawan dan staf. Sebagaimana

---

<sup>99</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>100</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>101</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

diungkapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Bapak Kusnori Ritonga sebagai berikut :

“Pengawasan yang saya lakukan di Pondok Pesantren ini secara langsung contoh nya melalui pemantauan apel pagi di hari senin. Disini saya melihat kehadiran pegawai dengan datang lebih awal pada pukul 07:00 dengan ini saya dapat melihat gambaran mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dan staf di pesantren ini. Selain pengawasan di senin pagi saya juga melakukan pengawasan dengan memantau para pembina asrama dari jam 04:00 pagi untuk melihat langsung dan mengawasi aktivitas pembina dan para santri. Jadi saya datang cepat ke pesantren berhubung jarak tempuh yang dekat jadi saya melakukan pemantauan kerja pembina asrama dalam melaksanakan program kerja dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan santri yang telah dibuat untuk kemajuan santri dan santriwati disini seperti ikut subuh berjamaah.<sup>102</sup>

Hal sama dinyatakan oleh informan V Ibu Supi Andriani ST sebagai berikut :

“Kalau bentuk pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan adalah dengan monitoring secara langsung ke pondok pesantren dengan waktu yang berbeda-beda, jadi terkadang bapak pimpinan di pagi hari sudah lebih awal disini untuk mengecek kehadiran pegawai, pelaksanaan kerja, nah kalau ada kesalahan kita langsung diberi teguran dan arahan sama bapak pimpinan.<sup>103</sup>

Selanjutnya Hal yang serupa juga diungkapkan oleh bapak Fadli Haqqi Rhomadhona S.Pdi tentang pengawasan langsung yang dilakukan sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan untuk kedisiplinan pegawai biasanya dilakukan secara langsung dilapangan dari kegiatan apel senin, nah sebelum 07:00 beliau sudah disini untuk melihat tingkat kehadiran para pegawai. Pimpinan

---

<sup>102</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Supi Andriani Staf pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 11:00 Wib

biasanya memantau kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab pegawai”.<sup>104</sup>

Selanjutnya hal yang senada disampaikan Bapak Jansen Rambe dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan pimpinan secara langsung yaitu dengan memantau kegiatan kerja para pegawai dan para santri. Selain itu wakil pimpinan juga turut serta dalam melakukan pengawasan secara langsung dengan berpartisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan di pesantren. Contohnya setiap malam ahad kita ada agenda tabligh akbar nah disini bapak pimpinan kadang ikut serta dan kalau beliau tidak hadir wakil pimpinan selalu stay disini berpartisipasi dalam tabligh akbar tersebut”.<sup>105</sup>

Berdasarkan hasil pemaparan dari seluruh informan diatas sesuai dengan hasil pengamatan peneliti selama observasi, yang melihat secara langsung bahwa pimpinan dan wakil pimpinan pondok pesantren melakukan hal monitoring dan evaluasi langsung di lapangan dengan memperhatikan dan mengawasi kegiatan-kegiatan para pegawai dan staf dengan cara hadi lebih awal pada jam 07:00 untuk memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai, demikian juga wakil pimpinan yang juga langsung memonitorinbg proses kerja pegawai dan staff dengan cara inspeksi ke ruangan pegawai ketika jam kerja.

#### **e. Pengawasan Tidak Langsung**

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara rutin dan berkala. Pengawasan tidak langsung secara rutin

---

<sup>104</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>105</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib



dilihat melalui absensi pagi dan siang. Pegawai atau staf pondok pesantren mengisi presensi tiap harinya dan wajib untuk minta ijin apabila ada keperluan mendadak untuk meninggalkan pondok pesantren saat bertugas. Misalnya sakit, atau ada kepentingan lain.

Pengawasan yang dilakukan secara berkala biasanya rapat mingguan, yaitu pimpinan dan wakil pimpinan pondok pesantren. Melalui rapat ini dapat diketahui hasil kerja per minggu kemudian kesalahan yang terjadi kemudian apa yang harus dilakukan kedepannya.

Hal ini dinyatakan oleh Informan di lapangan yaitu Bapak Kusnori Ritonga sebagai berikut :

“Bentuk pengawasan secara tidak langsung yang saya lakukan misalnya pengawasan dilakukan secara rutim dengan melihat absensi tiap paginya, nah kalau saya datang ke pondok pesantren itu saya cek, yang mana absensi ini dipegang oleh sekretaris. Untuk yang secara berkala jika ada keluangan waktu saya melakukan diskusi dengan wakil Pondok Pesantren Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona membahas kegiatan yang telah dilakukan, perihal pegawai yang tidak disiplin, apakah wakil pimpinan pondok pesantren sebagai pengawas kedua masih bisa mengontrol atau mengatasi, nah kalau tidak mampu itu saya yang tindak lanjuti.<sup>106</sup>

Selanjutnya Hal yang serupa juga diungkapkan oleh bapak Fadli Haqqi Rhomadhona S.Pdi sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan oleh bapak pimpinan yang secara tidak langsung banyak, karena kan bapak banyak kegiatan lain di luar pondok pesantren, jadi untuk kepondok pesantren waktunya juga terbatas untuk mengawasi secara langsung. Jadi

---

<sup>106</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

pimpinan pondok pesantren mengawasi kami para pegawai dengan melihat laporan kegiatan pegawai seperti absensi rutin setiap hari.<sup>107</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu Sri rahayu dalam hasil wawancara dilapangan menjelaskan “Untuk pengawasan tidak langsung yang dilakukan bapak Kusnori dan Bapak Fadli Haqqi yaitu dengan melihat absensi rutin, dan laporan-laporamnyang dibuat pegawai.<sup>108</sup>

Dari pernyataan pimpinan dan pegawai maka dapat dikatan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai mengenai pelaksanaan tugas dilakukan secara terus menerus. Hal ini dilakukan untuk memantau pelaksanaan kerja agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Dengan seluruh penjelasan diatas di atas maka dapat diketahui secara keseluruhan yang melakukan pengawasan kerja pegawai untuk membina disiplin adalah pimpinan dan wakil pimpinan pondok Pesantren Addinusyarifah kepada seluruh pegawai dan staf. pimpinan pondok pesantren tidak mengawasi keseluruhan pegawai namun dilaksanakan oleh pimpinan langsung dan dibantu oleh wakil pimpinan pondok pesantren. Bentuk pengawasan yang berlangsung dengan meliputi beberapa cara yaitu Pengawasan pendahuluan, concurent dan umpan balik, pengawasan

---

<sup>107</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>108</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

secara langsung dan pengawasan secara tidak langsung (rutin dan berkala).

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pengawasan Pimpinan dalam Membina Disiplin Kerja dan Staf Pondok Pesantren Addinusyarifiah.**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen. Dalam melaksanakan pengawasan mengenai kedisiplinan pegawai tentu ada faktor pendukung dan penghambat. Adapun faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf di pondok pesantren adalah sebagai berikut :

#### **a. Faktor pendukung**

Dalam melaksanakan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan direktur pondok pesantren addinusyarifiah ada beberapa faktor yang mendukung dalam menegakkan pengawasan dalam membina disiplin kerja. Adapun faktor pendukung yaitu :

##### **1) Teladan pemimpin**

Pemimpin adalah panutan dalam organisasi. Peranan pimpinan dalam melaksanakan pengawasan sebagai bentuk menentukan kedisiplinan pegawai. Karena pimpinan adalah panutan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan dilapangan sebagai berikut :

“Saya sebagai pembina asrama di pondok pesantren ini merasa takut ditegur atau dimarahi bapak pimpinan apabila saya tak melaksanakan tanggung jawab dengan bijak. Seperti sedikit nanti santri yang sholat subuh berjamaah ke mesjid, karena kan bapak pimpinan sholat subuhnya selalu ke pesantren ini sekalian mengontrol pengurus dan para santri”.<sup>109</sup>

Hal yang sama disampaikan oleh Bapak Fadli Haqqi Rahomadhona dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Kita sebagai pegawai maupun staf disini tentu merasa hormat kepada pimpinan pondok pesantren karena bapak pimpinan memberikan hal-hal positif sering *control* ke pondok pesantren seperti keikutsertaan pimpinan dalam agenda agenda santri, dan juga pimpinan sering hadir lebih dulu daripada pegawai walaupun tidak dilakukan setiap hari. Namun pimpinan tetp mengawasi dengan menelpon saya tentang keadaan disini.”<sup>110</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu sri rahayu dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Sebagai sekretaris pondok pesantren saya sendiri merasa segan ditegur bapak pimpinan apabila tidak maksimal dalam melaksanakan tugas. Karena bapak pimpinan memberikan teladan kepada pegawainya seperti beliau selalu hadir lebih dulu daripada pegawainya. Dan selain bapak pimpinan yang melakukan pengawasan wakil pimpinan juga saering memantau pekerjaan disini misal nya saya sebagai staf kalau membuat laporan-laporan tertulis harus sigap seperti itu”.<sup>111</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak pimpinan pesantren dilapangan sebagai berikut

“kalau untuk faktor pendukung saya melakukan pengawasan di pondok pesantren ini yah mungkin seperti semangat yang timbul dalam diri saya untuk memantau kegiatan

---

<sup>109</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

<sup>110</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>111</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

kerja pegawai. Berhubung pondok pesantren ini dengan dengan rumah saya jadi, kan sering ke pesantren walaupun cuman sebentar gitu kan untuk mengecek kegiatan kerja seperti juga proses belajar mengajar, misalnya setiap pagi saya datang cek keadaan disana bagaimana keaktifan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.”<sup>112</sup>

## 2) Sarana dan prasarana

Dalam proses pengawasan sarana dan prasarana merupakan hal yang mendukung dalam melakukan pengawasan hal ini dapat memudahkan pimpinan dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas tugas yang telah ditetapkan :

Berdasarkan wawancara dilapangan dengan informan I yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Sarana dan prasarana disini merupakan hal yang mendukung dalam melakukan pengawasa seperti bangunan dan ruangan contohnya ruangan kantor, ruangan guru, asrama santri dan pembina dan juga seperti hal-hal yang membantu dalam penyelesaian tugas pegawai”.<sup>113</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh informan II dalam wawancara dilapangans sebagai berikut :

“Hal yang mendukung dari sarana dan prasanan dalam melakukan pengawasan yah seperti ruangan kantor disini, jadi kita jika mau cek pegawai udah datang atau belum bisa langsung ke lihat di ruangan kantor selain itu absensi juga hal yang mendukung dalam proses pengaawasan.”<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>113</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>114</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

Hal yang sama diungkapkan oleh informan IV dan V dalam wawancara sebagai berikut :

“Pimpinan dalam melakukan pengawasan faktor yang dukung dari segi sarana dan prasana adalah kantor pimpinan, ruang staf dan ruangan para guru. Demikian juga seperti Komputer dan laptop sangat mendukung pengawasan yang dimana laptop dan komputer memberikan dampak efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengawas pekerjaan, misalnya pembuatan laporan-laporan kerja.<sup>115</sup>

### 3) Lokasi Pondok pesantren

Pondok pesantren addinussyarifiah terletak di Desa Tanjung Harapan dan lokasi ini dekat dengan kediaman pimpinan pondok pesantren sehingga memudahkan pimpinan untuk memantau kegiatan yang ada di pondok pesantren dengan jarak tempuh yang dekat  $\pm$  50 Meter.

Hal ini diungkapkan oleh informan I pimpinan pondok Pesantren sebagai berikut :

“Lokasi pondok pesantren inilah yang menjadi faktor pendukung saya untuk melakukan pengawasan dan mengontrol kegiatan pondok pesantren karena kan rumah saya dekat ke pesantren. Jadi jika ada waktu luang saya bebas kapan saja melakukan kunjungan ke pondok pesantren. Seperti saya sering melakukan kunjungan diwaktu pagi dan waktu subuh untuk memantau pegawai dan pembina asrama dalam membimbing anak anak melaksanakan kegiatan disini mulai dari shalat tahajjud, menghafal ayat sampai waktu shalat subuh, karena saya shalat subuh berjamaah nya disini”.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu dan Supi Andriani selaku Staf yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

<sup>116</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

Selanjutnya hal yang sama diungkapkan Bapak Fadli Haqqi

Rhomadhona dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Untuk lokasi kantor yang dekat mungkin itu menjadi faktor pendukung untuk bapak pimpinan dan saya dalam melakukan pengawasan karena dengan jarak tempuh lokasi nya dekat dapat memudahkan bapak pimpinan dan saya untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan di pondok pesantren”.<sup>117</sup>

Hal yang sama diungkapkan bapak Jansen Rambe dalam wawancara di lapangan sebagai berikut :

“Jadi untuk lokasi ke pondok pesantren ini sangat dekat dengan kediaman bapak pimpinan dan wakil pimpinan ini dapat mempermudah mereka dalam melaksanakan pengawasan dan kunjungan ke pondok pesantren”.<sup>118</sup>

### 1) Faktor penghambat

Dalam melaksanakan pengawasan hal utama mengenai kedisiplinan tentunya tidak selalu berjalan dengan sempurna. Sering juga terjadi kendala atau hambatan dalam kegiatan pengawasan. Adapun hambatan yang dihadapi pimpinan pondok Pesantren Addinusyarifiah dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf adalah sebagai berikut :

#### a. Terbatasnya Waktu

Dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan dibutuhkan waktu yang banyak bila perlu dilakukan sesering mungkin agar dapat mencegah terjadinya penyimpangan kerja

---

<sup>117</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

<sup>118</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen Rambe S.Sos pegawai pondok pesantren pada tanggal 12 Agustus pukul 10:00 Wib

dari standar yang telah ditentukan. Peran pimpinan memiliki tugas yang tidak sedikit bukan hanya mengawasi pegawai dan staf saja namun banyak tugas yang harus ditanggung jawabkan baik didalam pesantren maupun diluar pesantren.

Seperti yang di ungkapkan oleh bapak Kusnoiri Ritonga mengenai terbatas nya waktu dalam melaksanakan pengawasan sebagai berikut :

“Saya sebagai pimpinan tanggung jawab dan tugas nya kan banyak, jadi bukan hanya di pondok pesantren ini saja, saya juga banyak kegiatan-kegiatan diluar yang harus ditanggung jawabkan dan dilaksanakan jadi bukan hanya mengawasi para pegawai ata staf disini saja. Jadi saya selaku pimpinan memanfaatkan waktu yang ada walaupun waktu saya terbatas dalam melakukan pengawasan makadengan mengecek di pagi hari itu seperti apel senin saya luan tiba disini dan biasanya di jam 09:00 saya sudah keluar dari pondok jadi untuk memantau kegiatan selama saya tidak ada disana saya dibantu oleh wakil pimpinan yang melakukan pengawasan secara langsung jika saya tidak dapat berkunjung ke pesantren.<sup>119</sup>

Selanjutnya hal yang sama diungkapkan oleh informan II dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Hambatan mungkin waktu yah, saya selaku wakil pimpinan menyadari bahwa pimpinan banyak kegiatan-kegiatanh yang dilaksanakan jadi jarang di pondok pesantren berlama-lama, memang datang memantau tapi nanti keluar ada kegiatan, jadi untuk memantau kerja seluruh pegawai dan staf saya yang membantu.<sup>120</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh informan III,IV, dan V dalam wawancara lapangan sebagai berikut :

---

<sup>119</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinusyarifah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>120</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib



“Bahwa faktor penghambat pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah waktu, disini pimpinan memang melakukan pengawasan namun tidak bisa memantau dengan lebih lama lagi misalnya, setiap pagi pimpinan datang lebih awal namun nanti pada jam jam tertentu contohnya di jam 09:00 itu pimpinan sudah keluar dan yang memantau dan mengontrol pengawasan serta yang mengarahkan kita nanti itu wakil pimpinan pondok pesantren.”<sup>121</sup>

b. Belum ada pemberian hukuman/ *punishment* yang sesuai aturan

Hukuman atau *punishment* adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengatasi sikap yang dianggap melanggar peraturan. Seperti sikap pegawai yang tidak disiplin contohnya, masih ada pegawai yang terlambat, ataupun keluar masuk pesantren tanpa izin misalnya pegawai ada kegiatan atau acara diluar pesantren dan tanpa izin meninggalkan pondok pesantren ataupun masih ada yang tidak memberikan kabar jika tidak masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan II dilapangan dijelaskan sebagai berikut :

“Pemberian hukuman merupakan faktor penghambat dalam pengawasan, karena hukuman atau sanksi memang belum ada diberikan secara pasti untuk pegawai yang terlambat dan pegawai yang tidak masuk tanpa alasan padahal sudah ada ditetapkan. Kalau untuk terlambat hanya diberikan teguran dan arahan sama bapak kusnoiri, jadi kadang ada yang susah dibilangin mereka ulangi lagi kesalahan yang sama.”<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Jansen rambe,Ibu Sri Rahayu,Supi Andriani selaku selaku pegawai yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

<sup>122</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Fadli Haqqi Rhomadhona, S.Pdi selaku Wakil Pimpinan Pondok Pesantren pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 11:00 Wib

Hal ini dinyatakan oleh Bapak Kusnoiri Ritonga sebagai berikut :

“Saya sebagai pimpinan menyadari bahwa hukuman atau *punishment* belum sepenuhnya terlaksana walaupun sudah ada di tepakan dalam program pondok pesantren. Yah untuk kesalahan kecil saya tegur dan saya arahkan agar melakukan tugas dengan semestinya kecuali pegawai yang memang susah untuk ditegur dan diarahkan maka lebih baik saya katakan ke mereka mungkin sampai disini dulu mengajarnya istilahnya saya berhentikan kerja”.<sup>123</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh ibu Sri Rahayu dalam hasil wawancara bahwa “Hukuman atau sanksi yang ditetapkan belum sepenuhnya terlaksana, walaupun ada kesalahan yang terjadi pimpinan hanya memberikan arahan dan teguran kepada pegawai dan staf yang melakukan pelanggaran.”<sup>124</sup>

Dari beberapa penjelasan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan telah dilakukan oleh pimpinan dan dibantu oleh wakil pimpinan terutama dalam pengawasan kedisiplinan kerja pegawai dan staf mengenai kehadiran, ketepatan waktu masuk kerja belum dapat dikatankan tegas.

Pelanggaran kerja seperti keterlambatan pegawai dan staf dalam apel pagi dan ketidakhadiran belum diberikan sanksi atau hukuman yang ditetapkan sesuai peraturan sehingga pegawai maupun staf masih sering mengulangi kesalahan yang sama.

---

<sup>123</sup>Wawancara dengan Bapak Kusnori Ritonga pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah, pada tanggal 09 Agustus 2021 pukul 09:00 Wib

<sup>124</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku Sekretaris yayasan Pondok Pesantren pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 09:30

Hukuman yang diberikan belum jelas hanya saja pertanyaan lisan dan teguran dari pimpinan dan wakil pimpinan.

### **C. Hasil Dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penemuan yang ikumpumpulkan penelti dilapanagn sesuai dengan rumusan masalah yang selanjutnya dikaitkan dengan teori teori yang ada yaitu tentang pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf pondok pesantren desa tanjung harapan kabupaten labuhanbatu.

Berikut ini temuan studi yang dihubungkan dengan teori yang terdiri dari : Proses pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf pondok pesantren addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu, bentuk-bentuk pengawasan, faktor pendukung dan penghambat pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf pondok pesantren addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu Adapun beberapa temuan-temuan penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

#### **1. Proses Pengawasan**

Proses pengawasan di pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu yang dilaksanakan oleh pimpinan dan wakil pimpinan meliputi beberapa tahapan. Mengenai proses pengawasan hal tersebut sesuai dengan teori T. Hani Handoko yang mengungkapkan proses pengawasan yaitu<sup>125</sup> :

---

<sup>125</sup>T. Hani handoko, hlm. 360

a. Standar pengawasan

Standar pengawasan merupakan tahap awal yang dilakukan dalam melakukan pengawasan. Standar pengawasan ditentukan oleh pimpinan dan standar tersebut dijadikan patokan dalam pelaksanaan dan penilaian.<sup>126</sup>

Standar pengawasan di pondok pesantren addinussyarifiah adalah Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) yang merupakan suatu dokumen yang menjadi patokan dalam menjalankan organisasi pondok pesantren Addinussyarifiah. Salah satu data yang tertulis dalam AD-ART pondok pesantren addinussyarifiah adalah pimpinan adalah dewan tertinggi membimbing, mengarahkan, memimpin, mengawasi kegiatan semua perangkat pesantren yang ada dibawahnya.

Pelaksanaan pengawasan tidak hanya dilakukan pimpinan saja, pengawasan dalam membina disiplin kerja dilakukan beberapa pihak yaitu pimpinan dan wakil pimpinan, pengawasan yang dilakukan kepada seluruh pengurus dan pegawai pondok pesantren.pimpinan dan wakil pimpinan mengawasi kerja dan proses kerja yang dilakukan saat kegiatan berlangsung.

b. Penentuan Pelaksanaan Kegiatan

Proses pengawasan dalam penentuan pengawasan adalah pimpinan menentukan kapan melakukan pengawasan. Dan penentuan

---

<sup>126</sup> M. Manullang, hlm. 183

pelaksanaan pengawasan dilakukan setiap hari dan melibatkan seluruh pegawai dan staf.

c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran pelaksanaan kegiatan diperlukan untuk mengetahui sebab-sebab pegawai dan staf melakukan penyimpangan/kesalahan yang datang dari dalam organisasi maupun luar organisasi itu sendiri dalam memilih pengurus atau rencana yang harus dirubah<sup>127</sup>.

Penyimpangan dan kesalahan kerja masih terjadi di Pondok Pesantren Addinusyarifiah, yaitu permasalahan dari dalam organisasi. Saat melakukan penelitian ini, peneliti tidak menemukan titik permasalahan dari luar organisasi.

Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan pengamatan langsung (monitoring) yang dilakukan oleh pimpinan langsung dan wakil pimpinan di pondok pesantren dan melalui laporan-laporan lisan dan tertulis seperti absensi yang diisi setiap harinya.

d. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar Pekerjaan

Tahap selanjutnya adalah perbandingan pelaksanaan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Perbandingan pelaksanaan kerja yang dilakukan pimpinan dengan melihat kinerja dan disiplin para pegawai staf dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bilamana terjadi penyimpangan kerja atau kesalahan di analisa lalu di implementasikan dengan memberikan arahan atau teguran.

---

<sup>127</sup>Sukanto Reksohadiprojo, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hlm. 63

#### e. Pengambilan Tindakan Koreksi

Tahap akhir dalam proses pengawasan tindakan koreksi bila diperlukan. Ketika hasil analisa penyimpangan menunjukna perlu adanya pengambilan tindakan koreksi, maka tindakan koreksi ini harus dilakukan.<sup>128</sup>

Tindakan koreksi yang dilakukan di pondok Pesantren Addinussyarifiah dilakukan dengan melihat permasalahan yang ada. Ada permasalahan yang langsung dapat diatasi maka langsung diperbaiki, dan adapula permasalahan yang akan dievaluasi di akhir minggu dan evaluasi tahunan (per semester).permasalahan yang langsung bisa di atasi seperti : ketidakaktifan pengurus.

Ketidakaktifan pengurus dalam melaksanakan tugas perlu diawasi lebih kompleks. Agar pelaksanaan kerja dilakukan secara maksimal. Tindakan koreksi atau perbaikan tersebut dimuali dengan menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai dan staf.

Pemecahan masalah yang dilakukand alam evaluasi adalah permasalahan tentang sudah atau belum terlaksananya program kerja di pondok pesantren addinussyarifiah, program kerja yang telah dibuat diharapkan terlakasana.

#### 2. Bentuk pengawasan

Bentuk pelaksanaan pengawasan di yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah yang dilakukan oleh pimpinan yayasan pondok pesantren.

---

<sup>128</sup> T. Hani Handoko, hlm.363

Pengawasan yang dilakukan adalah pengawasan pendahuluan, pengawasan sedang dilaksanakan (concurrent). Dan cara yang digunakan dalam melakukan pengawasan adalah dengan secara langsung dan tidak langsung.

Mengenai bentuk pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren addinusyarifiah tersebut sesuai dengan teori M. Hanafi yang mengungkapkan bentuk-bentuk pengawasan :

a. Pengawasan pendahuluan

Pengawasan yang dilakukan pimpinan dan dirancang sebelum kegiatan dilaksanakan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar kerja yang ditetapkan serta bertujuan untuk membuat koreksi dibuat sebelum kegiatan tertentu dilaksanakan.

b. Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan dilakukan (concurrent)

Pengawasan ini dilakukan selama kegiatan dilaksanakan setiap hari di pondok pesantren addinusyarifiah oleh pimpinan dan wakil pimpinan dengan melakukan pemantauan dan pengarahan kerja guna mengantisipasi kesalahan-kesalahan atau penyimpangan. Bila mana terjadi kesalahan akan diselesaikan sedini mungkin sehingga tidak memberi pengaruh yang lebih buruk dalam pencapaian tujuan pondok pesantren

c. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan yang dilakuak setelah kegiatan terlaksana. Pengawasan ini bertujuan untuk mengukur hasil kerja pegawai dan staf dalam suatu

kegiatan yang diselesaikan, jika kesalahan kerja terjadi dicari tahu sebab-sebabnya kemudian dianalisis untuk dilakukan evaluasi. Analisa sebab penyimpangan kerja dilakukan dengan melihat laporan-laporan yang diberikan kepada pimpinan dan wakil pimpinan baik laporan lisan maupun tulisan.

Mengenai cara pengawasan yang dilakukan pimpinan pondok pesantren Addinussyarifiah dan wakil pimpinan yaitu :

a. Pengawasan langsung (*Direct Control*)

Merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara langsung dengan melakukan monitoring ke Pondok Pesantren Addinussyarifiah.

b. Pengawasan tidak langsung (*Indirect control*)

Merupakan pengawasan yang dilaksanakan dengan perantara yaitu wakil pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah dan berbentuk laporan. Baik laporan lisan dan laporan tulisan.

3. Faktor Pendukung dan Hambatan Pelaksanaan Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan tentu tidak terlepas dari dukungan dan hambatan, dalam kajian pustaka yang di paparkan diatas dinyatakan oleh Melayu Hasibuan bahwa faktor pendukung pengawasan terjadi karena :

- Keteladanan pemimpinan berperan dalam pendukung pengawasan, yang dimana pimpinan ini dijadikan sebagai panutan oleh anggota/pegawai.



- Sarana dan prasarana dalam melakukan pengawasan sangat membantu pegawai dalam memaksimalkan kerja tentunya hal ini mempengaruhi pengawasan seperti ruangan dan bangunan.

Demikian pula yang dialami oleh yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kabupaten Labuhanbatu dalam melakukan pengawasan. Pelaksanaan pengawasan didukung oleh beberapa faktor yaitu :

a. Teladan pemimpin

Pimpinan pondok pesantren dan wakil pimpinan pesantren addinussyarifiah berperan aktif dalam pengawasan dan dijadikan panutan oleh para pegawai dan staf. karena beliau memiliki keteladanan yang baik seperti ikut berpartisipasi dalam kegiatan di pondok pesantren addinussyarifiah dan juga pimpinan pondok pesantren selalu berusaha untuk hadir lebih awal pada jam kerja. Hal demikian yang membuat para pegawai dan staf termotivasi untuk memaksimalkan kerja dan menaati peraturan.

b. Sarana dan prasarana

Dalam melakukan pengawasan dari segi sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pengawasan adalah bangunan di pondok pesantren seperti ruangan kantor pimpinan, ruangan staf, ruangan guru, asrama pembina asrama dan santri. Hal ini memudahkan pimpinan dalam memantau dan mengecek pegawai dalam melaksanakan tugas.

Demikian juga prasarana yang mendukung pelaksanaan pengawasans seperti 1 unit komputer dan 3 unit laptop yang dimana komputer dapat membantu dalam penyelesaian laporan-laporan kerja. Selain itu absensi juga mendukung dalam pelaksanaan pengawasan. Dengan adanya absensi pegawai pimpinan dapat melihat tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran pegawai dan staf

c. Lokasi pondok pesantren

Lokasi pesantren yang dekat dengan pimpinan dan wakil pimpinan menjadi faktor tambahan yang mendukung pimpinan dan wakil pimpinan untuk melakukan pengawasan dan mempermudah pimpinan melakukan pengawasan dan kunjungan ke pondok pesantren. Terutama memantu pembina asrama dalam melaksanakan program kerja yang ditetapkan.

4. Hambatan dalam pelaksanaan pengawasan.

Dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan di pondok pesantren addinusyarifah ada beberapa hambatan yaitu, terbatasnya waktu, belum ada pemberian hukuman /punishment yang sesuai aturan. Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dijelaskan sebagai berikut :

a. Terbatasnya Waktu.

Dalam melakukan pengawasan dibutuhkan waktu yang tidak sedikit, pengawasan perlu dilakukan sesering mungkin untuk

dapat mencegah munculnya hal yang tak diinginkan seperti kesalahan/penyimpangan kerja. Dari sisi pimpinan pondok pesantren addinusyariffiah beliau memiliki tugas yang tidak sedikit dan memiliki kegiatan-kegiatan lain. Maka dengan waktu yang sedikit pimpinan saya melakukan pengawasan sebentar saja di pondok pesantren seperti dari pukul 07:00-09:00. Di waktu berikutnya pengawasan dibantu oleh wakil pimpinan.

- b. Belum adanya pemberian hukuman/punishment yang sesuai aturan.

Hukuman merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengatasi suatu tindakan yang dianggap melanggar aturan. Dalam hal ini mengenai kedisiplinan pegawai pondok Pesantren Addinusyariffiah dalam mengikuti peraturan masih ada yang melanggar seperti pegawai yang terlambat datang, pegawai yang berhalangan hadir lam memberikan informasi, dan pegawai yang keluar masuk kerja tanpa izin.

Hal demikian yang menjadi masalah yaitu tidak dilaksanakan hukuman/sanksi terhadap tindakan indisipliner ini. Pegawai atau staf yang tak hadir dan lama memberikan informasi kealpaanya tidak ada tindak lanjut yang spesifik hanya saja dalam bentuk teguran. Yang dimana bentuk teguran belum membuat pegawai atau staf jera dalam melakukan kesalahan, walaupun sudah ada pereaturan mengenai pelanggaran kerja namun tidak dilaksanakan sesuai aturan-aturan tersebut.

Adapun peraturan-peraturan dan Sanksi yang ada di Pesantren Addinusyarifiah adalah sebagai berikut :

1. Semua pegawai pondok pesantren yang bertugas paling awal wajib hadir pada pukul 07:30 Apabila telat 10 menit didenda/dipotong.
2. Semua pegawai dan guru wajib memakai seragam yang telah ditentukan.
3. Guru yang mengajar paling awal di anjurkan untuk mengikuti sholat dhuaah berjamaah.
4. Seluruh pegawai wajib mengisi daftar hadir
5. Apabila guru dan pegawai yang terlambat hadir wajib menghubungi piket/tata usaha
6. Apabila guru dan pegawai yang berhalangan hadir wajib menghubungi piket/tata usaha

Berdasarkan Penjelasan diatas mengenai faktor penghambat pelaksanaan pengawasan sesuai dengan kajian teoritik di bab II dikemukakan oleh Muchsan yaitu sebagai berikut :

- c. Melemahnya pengawasan oleh atasan langsung

Hal ini dapat terjadi karena :

- 1) Kelemahan mental pimpinan, sehingga tidak mungkin memiliki kepemimpinan yang tangguh.
- 2) Pimpinan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup, baik dari segi manajerial maupun skill.

- 3) Adanya budaya sungkan, yang mengakibatkan pimpinan sulit untuk menegur apalagi memberikan hukuman terhadap bawahannya yang melakukan kesalahan.<sup>129</sup>
- d. Melemahnya sistem pengendalian manajemen

Hal ini dapat terjadi karena :

- 1) Mutu atau pengendalian manajemen kurang baik
- 2) Kesungguhan dan kualitas kerja pegawai kurang baik, misalnya banyak pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.

---

<sup>129</sup>Muchsan, hlm.42

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan dideksiripsikan serta dianalisa maka dalam bab terakhir ini dapat ditarik kesimpulan mengenai pengawasan pimpinan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf pondok Pesantren Addinusyarifah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut :

1. Pengawasan disiplin kerja dilakukan oleh beberapa pihak yaitu pimpinan dan wakil pimpinan pondok pesantren dan proses pengawasan dalam membina disiplin kerja yang dilakukan di pondok pesantren dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu : Penetapan Standar pengawasan, penentuan pelaksanaan kegiatan, pengukuran Pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan pekerjaan dengan standar. tindakan koreksi
2. Bentuk pelaksanaan pengawasan dalam membina disiplin kerja yang ditetapkan di pondok Pesantren Addinusyarifah macam yaitu: Pengawasan pendahuluan, pengawasan yang dilakukan selama kegiatan (*concurrent*), pengawasan umpan balik. Pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan cara yaitu : Pengawasan Langsung (*Direct Control*), pengawasan tidak langsung (*Indirect control*).

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengawasan dalam membina disiplin kerja di pondok pesantren addinussyarifiah adalah sebagai berikut :
  - a. Faktor Pendukung : Teladan pemimpin, sarana dan prasarana, lokasi pondok pesantren
  - b. Faktor Penghambat pelaksanaan pengawasan : Terbatasnya waktu, belum adanya pemberian hukuman/punishment yang sesuai aturan.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian diatas, penulis hanya dapat memberikan beberapa saran kepada yayasan pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu. Adapun saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu
  - a. Diharapkan kepada pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah perlu meluangkan dan memanfaatkan waktu khusus yang tersedia untuk melakukan bimbingan kepada pegawai dan staf.  
Contohnya : Mudzkaroh mingguan, Olahraga bersama
  - b. Sebaiknya pimpinan memiliki penilaian kerja (form khusus) untuk membantu dalam menilai kerja pegawai dan membandingkan kerja yang dilakukan dengan standar yang ditetapkan. Seperti form khusus untuk memcantat tentang indisciplin pegawai (Misalnya terlambat

hadir, tidak ada kabar terkait kealpaan) Catatan-catatan form ini juga akan membantu untuk memilih pegawai dan staf yang teladan.

- c. Untuk memberikan dampak positif terhadap pegawai dan mengacu prestasi pegawai, sebaiknya diakan penghargaan pegawai yang teladan bida dalam masa satu semester atau enam bulan. Pegawai yang terpilih diberikan reward berupa cendra mata ataupun materi. Dengan adanya opsi pemilihan ini pegawai akan termotivasi untuk menjadi pegawai yang terbaik
  - d. Sebaiknya peraturan dilaksanakan secara maksimal seperti sanksi ataupun hukuman apabila pegawai melakukan tindakan tidak disiplin seperti pegawai yang tidak memberikan kabar jika tidak masuk kerja. Sehingga jika ada hukuman akan dapat meminimalisir kesalahan yang sama.
2. Bagi Pegawai dan staf di Pondok Pesantren Addinusyarifiah kabupaten labuhanbatu.
- a. Kepada seluruh pegawai dan staf harus memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pekerjaannya dan berpartisipasi mendukung semua aktivitas pengawasan terhadap disiplin kerja contoh : dengan lebih disiplin dalam tingkat ketepatan waktu dan kehadiran di pondok Pesantren Addinusyarifiah dan senantiasa menjalin kerja sama yang baik antar sesama.
  - b. Diharapkan kepada seluruh pegawai dan staf pondok Pesantren Addinusyarifiah Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan



Kabupaten Labuhanbatu agar tetap disiplin dalam melaksanakan tugas walaupun tanpa pengawasan pimpinan setiap harinya.

3. Bagi Peneliti lain

- a. Disarankan kepada penelitian ini agar dapat dijadikan acuan bila mengkaji ulang penelitian ini dengan menggunakan variabel yang sama supaya lebih luas penelitiannya sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2019, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan*, (Jawa Timur: Qiara Media)
- Anam Choirul. 2014, Model Pembinaan Disiplin Santri (Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Fiqhi Kabupaten Lamongan), *Jurnal Unesa*, (Vol. 2, No. 2)
- Arifin M Tatang. 1982, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Perss)
- A.s, Ivonne. 2013, Motivasi, Diisplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung, *Jurnal EMBA*, (Vol. 1 No. 4)
- Baihaqi. 2006, Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan, *Jurnal Libria* (Vol. 8, No. 1)
- Bungin Burhan. 2007, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua*, (Jakarta: Pranada Media Group)
- Departemen Agama RI. 2004, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV J-art)
- Departemen Agama RI. 2013, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Disertai Tadabur Ayat* (Depok: Cahaya Qur'an)
- Farida Ummi & Hartono, 2015, *Manajemen Sumber daya manusi*” (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press)
- Hanafi, M Mamduh. 1997, *Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN)
- Hanif Yani. 2003, *Dasar-dasar Manajemen*, (Klaten: Pt. Cempaka Putih)

- Harahap Sunarji. 2016, *Pengantar Manajemen*, (Medan: FEBI UI N-SU Press)
- Harahap S. Sofyan. 2001, *Sistem Pengawasan Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Kuantum)
- Hasibuan S.P Melayu. 2005, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara)
- Handoko T. Hani. 2012, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta)
- Handoko T. Hani. 2015, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta)
- Herujito Yayat M. 2001, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Pt. Grasindo)
- Ilaina Ruddat dkk. 2019, Peran Pengurus Pondok Pesantren Dalam Pembinaan Karakter Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren Thoriqul Huda Ponorogo, *Jurnal Asketik*: Vol. 3, No. 2 Desember
- Jaffisa Tommi dkk. 2017, Peranan Camat dalam pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan, *Jurnal Administrasi Publik*: Vol. 7, No. 1
- Kamal M. Basir. 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (Vol. 15, No. 1)
- Moekizat. 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung: CV Pionir Jaya)
- Muchsan, 2000, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia*. Yogyakarta: Liberty

- Muhadjir Neong. 1996, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Serasin)
- Nazirm Moh, 2005 *Metode Penelitian*, (Bogor, Ghalia Indonesia)
- Novita S. Eka, 2019, “Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qari’ dan Qari’ah Mahasiswa (IQMA) Uin Sunan Ampel Surabaya”, *Skripsi*, (Surabaya:Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya)
- Prihantoro Agung. 2015, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher)
- Rahmawati Fitria Hetty, 2007, Pengaruh Pengawasan dalam meningkatkan Kedisiplinan kerja Pegawai di Kantor Informasi dan komunikasi Kabupaten karanganyar” *Skripsi*, (Surakarta: Pendidikan Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta)
- Reksohadiprojo. S. 1992, *Dasar-dasar Manajemen* edisi 5, (Yogyakarta :BPFE)
- Rifa’i Muhammad & M. Fadli, 2013 *Manajemen Organisasi*, (Medan : Ciptapustaka Media Perintis)
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pereusahaan* (Jakarta: RAJAGRAFINDO)
- Sadiah Dewi, 2015, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset)
- Sadirman 2012, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

- Salim & Syahrums, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media)
- Sjarkawi, 2006, *Pembentukan Kepribadian Anak*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara)
- Siahaan Amiruddin dkk, 2016, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, ( Medan: LPPPI Press)
- Sidiq Umar & Miftachul Moh, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: Cv. Nata Karya)
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Siswanto Bedjo, 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru)
- Siyoto Sandu & Sodik Ali, 2015 *Dasar Metode Penelitian*, ( Yogyakarta: Literasi Media Publishing)
- Sukarna, 1992, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju)
- Susanto Ahmad, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi Dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana)
- Trisnawati Sule Ernie & Saefullah Kurniawan, 2005, *Pengantar manajemen* (Jakarta: Kencana)
- Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, 2011, *Al-Qur'an Tiga Bahasa* (Depok: Al-Huda)

Yulianti Devi dan Fitri Intan, 2020, *Perilaku dan Pengembangan Organisasi*,  
(Bandar Lampung: Pustaka Media)

Wisudaningsih T. Endah, 2018, *Controlling Organisasi Dalam Perspektif Al-qur'an dan Hadits*, *Jurnal Humanistika*, (Vol. 4, No. 2, 2018)

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran I**

#### **PERTANYAAN WAWANCARA**

1. Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan?
2. Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
3. Kapan penentuan pelaksanaan pengawasan dilakukan?
4. Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
5. Apakah Perbandingan Pelaksanaan dengan standar dilaksanakan?
6. Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
7. Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
8. Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?
9. Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan?  
Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
10. Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan  
dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf.

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama informan : Kusnori Ritonga

Jabatan : Pimpinan Pondok Pesantren

Tanggal : 09 Agustus 2021, Pukul 09:00=11:00

Tema : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staf

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan
Informan	Proses pengawasan dilakukan dengan perencanaan penetapan standar pengawasan lalu penentuan kapan pengawasan dilakukan, menilai kerja pegawai, memabndingkan kerja peawai dengan standar yang dutetapkan bilama mana disini masih ada kesalahan kerja makaa akan ditindak lanjuti dengan perbaikan
Peneliti	Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
Informan	Sebagai pimpinan hal awal dalam melakukan pengawasan adalah dengan perancangan penetapan standar pengawasan kita berpatokan dengan Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART), dan dengan peraturan, pola tata kerja yang nantinya dilaksanakan seluruh pegawai
Peneliti	Kapan penentuan pelaksanaan pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk waktu penentuan pelaksanaan dilakukan setiap hari dengan memonitoring kerja pegawai dan staf dalam melkasanakan tugas dan



	kegiatan monitoring kerja dibantu oleh wakil pimpinan pondok pesantren.
Peneliti	Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
Informan	Pengukuran saya lakukan langsung dengan mengamati kegiatan kerja di pesantren dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan. Pengukuran ada dilakukan langsung di tempat kegiatan dan adapula yang berbentuk lporan-laporan lisan dan laporan tulisan
Peneliti	Apakah Pembandingan Pelaksanaan dengan dtandar dilaksanakan?
Informan	Pembandingan pelaksanaan dilakukan disini dengan melihat tanggung jawab kerja mereka sesuai atau tidak dengan rencana yang di tetapkan, program-program kerja itu dilaksanakan dengan baik atau tidak, bila terjadi penyimpangan yang tidak sesuai dengan standar kerja maka akan dianalisa.
Peneliti	Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
Informan	Tindakan perbaikan dilakukan mula-mula dengan memberi teguran dan arahan kepada pegawai dan staf yang melakukan pelanggaran kesalah misalnya tidak tepat waktu datang pada jam kerja yang ditetntukan, selain itu tindakan perbaikan dilakukan dengan evaluasi mingguan dan tahunan.
Peneliti	Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
Informan	Bentuk pengawasan yang dilakuakn dengan berapa macam seperti kegiatan berlangsung say juga memantau mereka, demikian juga pimpinan, pengawasan pendahuluan, namununtuk yang pengawasan ini kadang saya berhalangan hadir maka melakukan pengawasan dengan

	memberi arahan sebelum kegiatan melalui telepon dan nanri wakil pimpinan yang menyampaikan kepada pegawai serta pengawasan <i>feed back</i> dengan meniali lalu di evaluasi untuk lebih baik kedepannya.
Peneliti	Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?
Informan	Pengawasan yang saya lakukan dengan cara langsung turun kelapangan memonitoring kegiatan bilamana terjadi kesalahan sayang langsung dapat melihat dan memberikan arahan, demikian juga pengawasan yang saya lakukan ke wakil pimpinan dan juga dengan cara pengawasan tidak langsung yaitu dengan melihat laporan-laporan yang diberikan kepada saya baik laporan lisa dan laporan tertulis seperti absensi.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan? Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Kalau untuk faktor pendukung dari diri saya sendiri juga ada yah seperti semangat yang seperti semangat yang timbul dalam diri saya untuk memantau kegiatan kerja pegawai. Berhubung pondok pesantren ini dengan dengan rumah saya jadi, kan sering ke pesantren walaupun cuman sebentar gitu kan untuk mengecek kegiatan kerja seperti juga proses belajar mengajar. Sarana prasarana juga hal yang membantu saya dalam melakukan pengawasan kepada pegawai dan staf
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Terbatasnya wakyu saya dalam melupakan faktor penghambat nya pengawasan yang saya lakukan, selain itu mungkin hukuman yang diberikan belum kompleks kepada seluruh pegawai dan staf. kalau ada kesalahan masih dalam bentuk teguran.

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama informan : Fadli Haqqi Rhomadhona Ritonga S.Pdi

Jabatan : Wakil Pimpinan Pondok Pesantren

Tanggal : 09 Agustus 2021, Pukul 11:00-11:30

Tema : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staf

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan?
Informan	Proses pengawasan dilakukan dengan beberapa tahapan perencanaan mulai dari penetapan standart, melihat kerja pegawai dan staf di pondok pesantren dan melakukan arahan dalam mengawasi pegawai bila ada kesalahan.
Peneliti	Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
Informan	Untuk proses pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren ini p penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan pondok pesantren dan di buat dengan sesama dalam rapat tahun ajaran baru di pondok pesantren. Yang dimana AD-ART merupakan standar kerja.
Peneliti	Kapan penentuan pelaksaan pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk waktu pelaksanaan kegiatan disini di monitoring setiap hari. Saya sebagai wakil pimpinan yang membantu mengawasi disiplin kerja pegawai dan melalukan monitoring setiap hari walaupun setiap hari.

Peneliti	Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
Informan	Tentu dilakuka, jadi proses penilaian ini yang melakukan bapak pimpinan dan saya selaku wakil pimpinan. Nah, disini kita melihat bagaimana masing-masing pegawai maupun staff melaksanakan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas nya itu dilakukan maksimal atau tida
Peneliti	Apakah Pembandingan Pelaksanaan dengan dtandar dilaksanakan?
Informan	pembandingan pelaksanaan kerja dengan standar tentu dilakukan yaitu kita lihat dari mereka menjalankan tanggung jawabnya sesuai atau tidak dengan perencanaan awal jika tidak kita amati apa yang menjadi faktor terjadinya kesalah itu dan kita akan perbaiki.
Peneliti	Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
Informan	Tindakan perbaikan tindakan seperti ini dilakukan perbaikan kesalahan dengan berkomunikasi dengan pegawai terkait, kita tanya apa sebabnya, dan kita beri arahan yang positif agar beliau tidak mengulangi hal yang sama.
Peneliti	Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk bentuk pengawasan yang dilakukan dengan berapa macam seperti pengawasan pendahuluan yang dilakukan pimpinan kepada saya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan langsung, pengawasan ketika kegiatan sedang berlangsung dan pengawasan <i>feed back</i> untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan kerja.
Peneliti	Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?

Informan	Pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan cara langsung turun kelapangan memonitoring kegiatan dan juga dengan cara pengawasan tidak langsung karena kan bapak banyak kegiatan lain di luar pondok pesantren, jadi untuk kepondok pesantren waktunya juga terbatas untuk mengawasi secara langsung. Jadi pimpinan pondok pesantren mengawasi kami para pegawai dengan melihat laporan kegiatan pegawai seperti absensi rutin setiap hari
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan? Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Untuk faktor pendukung pengawasan yang dilakukan seperti teladan pemimpin yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan bapak pimpinan juga sering kunjungan ke pondok pesantren walaupun tak lama-lama namun sering. Selanjutnya saran dan prasarana yang mendukung seperti bangunan dan ruangan serta alat-alat lainnya.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Terbatasnya waktu pimpinan walaupun sering melakukan kunjungan tetapi pimpinan hanya sebentar kesini seperti ngecek gitu jadi diwaktu-waktu yang lain minim sekali waktu pimpinan dalam melakukan pengawasan seperti kita tiap minggu ada silaturahmi kadang bapak pimpinan tidak bisa hadir yang mna pada dasarnya silaturahmi ini juga sekalian mengevaluasi kesalahan kerja sekaligus pendekatan kepada pegawai, selain itu mungkin hukuman yang diberikan belum nyata kepada seluruh pegawai dan staf. kalau ada kesalahan masih dalam bentuk teguran walaupun hukuman sudah ditetapkan tetapi tidak dapat berjalan secara maksimal.

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama informan : Jansen Rambe S.Sos

Jabatan : Pembina Asrama Pondok Pesantren

Tanggal : 12 Agustus 2021, Pukul 10:00-10:30

Tema : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staf

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan?
Informan	Proses pengawasan dilakukan dengan beberapa tahapan perencanaan mulai dari penetapan standart, melihat kerja pegawai dan staf di pondok pesantren dan melakukan arahan dalam mengawasi pegawai bila ada kesalahan.
Peneliti	Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
Informan	Untuk proses pengawasan langkah awal dilakukan pengawasan oleh pimpinan dengan menetapkan standar. Penetapan standart berupa AD-ART dan program kerja yang nantinya dijalankan oleh kami para pengurus pesantren
Peneliti	Kapan penentuan pelaksanaan pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk penentuan pelaksanaan kegiatan kerja di pondok Pesantren Addinussyarifiah dilakukan setiap hari oleh pimpinan kadang pimpinan lebih dulu hadir di pondok pesantren dan wakil pimpinan pondok

	pesantren juga membantu pimpinan dalam melaksanakan pengawasan.
Peneliti	Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
Informan	pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh pimpinan dan wakil pimpinan secara langsung yang dilakukan di pondok pesantren, jadi bapak pimpinan langsung mengamati kegiatan disini misalnya, melihat laporan absensi setiap pagi ketepatan waktu para pengurus, absensi itu di cek. Jadi keseharian kita di monitoring, demikian juga wakil pimpinan ini sebagai pengawas II yah, yang mengawasi setiap hari di pondok pondok pesantren, baik pengurus pondok pesantren, para staf dan juga santri.
Peneliti	Apakah Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dilaksanakan?
Informan	Perbandingan pelaksanaan dilakukan oleh pimpinan, nah kalau gak sesuai nanti kita langsung diberi arahan sama bapak pimpinan atau wakil pimpinan disini kita dibina agar tak melakukan kesalahan yang sama. Kita juga apa sebabnya terjadi permasalahan.
Peneliti	Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
Informan	Pengambilan tindakan koreksi yang dilakukan pimpinan atau perbaikan itu biasanya dilaksanakan langsung oleh pimpinan dan ada juga evaluasi di akhir semester. Nah nanti disini membahas tentang kerja pengurus pondok, santri, dan permasalahan yang ada
Peneliti	Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk bentuk pengawasan yang dilakukan beberapa macam seperti pengawasan langsung dan tidak langsung dan juga ada pengawasan yang dilakukan selama kegiatan serta pengawasan umpan balik.

Peneliti	Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?
Informan	Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung dilaksanakan oleh pimpinan. Pimpinan langsung mengecek kegiatan yang berlangsung dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan. Seperti melihat kehadiran pengurus pondok, pelaksanaan program kerja, ini sangat saya rasakan sebagai pembina asrama
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan? Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Untuk faktor pendukung pengawasan yang dilakukan pimpinan seperti keteladan beliau jadi kita itu merasa hormat dan segan karen beliau itu kalau subuh juga memantau pesantren, berhungung rumah beliau dekat kesini ini sekalian sholat berjamaah disini. Selain itu bangunan dan ruangan serta alat-alat seperti berkas juga mendukung pelaksanaan pengawasan.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Bahwa faktor penghambat pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah waktu, disini pimpinan memang melakukan pengawasan namun tidak bisa memantau dengan lebih lama lagi, selain itu Belum ada pemberian hukuman/ <i>punishment</i> yang sesuai aturan.



### TRANSKIP WAWANCARA

Nama informan : Sri Rahayu

Jabatan : Sekretaris Pondok Pesantren

Tanggal : 12 Agustus 2021, Pukul 09:30-10:00

Tema : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja Pegawai Dan Staf

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan?
Informan	Proses pengawasan dilakukan dengan beberapa tahapan perencanaan mulai dari penetapan standart, melihat kerja pegawai dan staf di pondok pesantren dan melakukan arahan dalam mengawasi pegawai bila ada kesalahan.
Peneliti	Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
Informan	Proses pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren ini pertama ada penetapan standar yang dibuat oleh pimpinan pondok pesantren dan di buat dengan sesama dalam rapat tahun ajaran baru di pondok pesantren. Yang dimana AD-ART merupakan standar dalam melakukan pengawasan
Peneliti	Kapan penentuan pelaksanaan pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk penentuan pelaksanaan kegiatan kerja di pondok Pesantren

	Addinussyarifiah dilakukan setiap hari oleh pimpinan kadang pimpinan lebih dulu hadir di pondok pesantren dan wakil pimpinan pondok pesantren juga membantu pimpinan dalam melaksanakan pengawasan.
Peneliti	Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
Informan	Pengukuran pelaksanaan pastinay dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren itu dilakukan sewaktu bapak kesini. Jadi kadang kita ditanya bagaimana keadaan disini apakah ada kendala, dilihat juga absensi pegawai dan lain sebagainya. Pengukuran kegiatan kerja itu dilaksanakan secara langsung dilihat dari tanggung jawab kita dalam melakukan pekerjaan masing-masing
Peneliti	Apakah Pembandingan Pelaksanaan dengan dtandar dilaksanakan?
Informan	Pembandingan pelaksanaan kerja tentu dilakukan oleh pimpinan karena kan disini mereka melihat kita semua para pegawai disini sudah menjalankan tugas apa tidak sesuai gak dengan perencanaan yang telah dirapatkan sebelumnya nah disini misalnya ada yang gak sesuai nanti pimpinan bisa mengamati misa ada pelanggaran keja yang dilakukan untuk melakukan tindakan perbaikan
Peneliti	Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
Informan	Pengambilan tindakan koreksi yang dilakukan pimpinan atau perbaikan itu biasanya dilaksanakan langsung oleh pimpinan dan ada juga evaluasi di akhir semester. Nah nanti disini membahas tentang kerja pengurus pondok, santri, dan permasalahan yang ada.
Peneliti	Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk bentuk pengawasan yang dilakukan bebrapa macam seperti

	pengawasan langsung dipondok pesantren dan tidak langsung dan juga ada pengawasan yang dilakukan selama kegiatan serta pengawasan umpan balik untuk mengevaluasi pekerjaan.
Peneliti	Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?
Informan	Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung dilaksanakan oleh pimpinan. Pimpinan langsung melihat kegiatan yang berlangsung dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan? Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Untuk faktor pendukung pengawasan yang dilakukan pimpinan seperti sarana prasaran ruangan kantor, komputer dalam penyelesaian tugas-tugas
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor penghambat dalam melakukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Bahwa faktor Terbatasnya waktu pimpinan karena banyaknya kegiatan beliau. Hukuman atau sangksi yang ditetapkan belum sepenuhnya terlaksana, walaupun ada kesalahan yang terjadi pimpinan hanya memberikan arahan dan teguran kepada pegawai dan staf yang melakukan pelanggaran

### TRANSKIP WAWANCARA

Nama informan : Supi Andriani S.T

Jabatan : Staf Pondok Pesantren

Tanggal : 12 Agustus 2021, Pukul 11:00-12:00

Tema : Pengawasan Pimpinan Dalam Membina Disiplin Kerja  
Pegawai Dan Staf

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana kegiatan proses pengawasan dilaksanakan?
Informan	Proses pengawasan dilakukan dengan beberapa cara dengan perencanaan mulai dari penetapan standar, melihat kerja pegawai dan staf di pondok pesantren dan melakukan arahan dalam mengawasi pegawai bila ada kesalahan.
Peneliti	Apakah ada penetapan Standar pekerjaan?
Informan	untuk proses pengawasan kita memang ada penetapan stardar dengan membuat iti AD-ART. Ini dibuat oleh bapak pimpinan dan dirapatkan secara bersama sekaligus program kerja di pondok pesantren yang nantinya akan dilaksanakan oleh staf disini.
Peneliti	Kapan penentuan pelaksanaan pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk penentuan pelaksanaan kegiatan kerja di pondok Pesantren Addinusyarifiah dilakukan setiap hari oleh pimpinan kadang pimpinan

	lebih dulu hadir di pondok pesantren dan wakil pimpinan pondok pesantren juga membantu pimpinan dalam melaksanakan pengawasan.
Peneliti	Apakah Pengukuran Pekerjaan dilakukan?
Informan	Proses kerja disini masing-masing kan memiliki program kerja saya sebagai staf disini merasakan bahwa pengukuran kegiatan sudah dilaksanakn oleh pimpinan dan wakil. Seperti pimpinan kan sebagai orang yang mengawasi kita jadi semisal ada yang bermasalah dalam palaksanaan program kerja pimpinan langsung memberi arahan
Peneliti	Apakah Perbandingan Pelaksanaan dengan standar dilaksanakan?
Informan	Kalau perbandingan pelaksanaan kerja pasti dilakukan yah dengan melihat kesesuaian kerja. Tugas-tugas itu dijalankan dengan baik atau tidak, peraturan ditaati atau tidak. Kalau ada kesalahan bioasanya kita dinasehati atau ditegur oleh pimpinan pondok pesantren
Peneliti	Apakah Tindakan Perbaikan dilakukan?
Informan	Pengambilan tindakan koreksi yang dilakukan pimpinan atau perbaikan itu biasanya dilaksanakan langsung oleh pimpinan dan ada juga evaluasi di akhir semester. Nah nanti disini membahas tentang kerja pengurus pondok, santri, dan permasalahan yang ada.
Peneliti	Apa Saja bentuk-bentuk pengawasan dilakukan?
Informan	Untuk bentuk pengawasan yang dilakukan bebrapa macam seperti pengawasan langsung dipondok pesantren dan tidak langsung dan juga ada pengawasan yang dilakukan selama kegiatan serta pengawasan umpan balik untuk mengevaluasi pekerjaan.

Peneliti	Bagaimana cara melaksanakan pengawasan yang dilakukan?
Informan	Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung dilaksanakan oleh pimpinan. Pimpinan langsung melihat kegiatan yang berlangsung dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor pendukung dalam melakukan pengawasan? Dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Untuk faktor pendukung pengawasan yang dilakukan pimpinan seperti sarana prasaran ruangan kantor, komputer dalam penyelesaian tugas-tugas. Selain itu juga kete;adan pimpinan yang sering datang walaupun tak berlama-lama kali di pondok pesantren tapi karena rajin nya beliau memntau kita jadi merasa termotivasi.
Peneliti	Apa Saja yang menjadi Faktor penghambat dalam melakukan pengawasan dalam membina disiplin kerja pegawai dan staf?
Informan	Bahwa faktor Terbatasnya waktu pimpinan karena banyaknya kegiatan beliau. Hukuman atau sangksi yang ditetapkan belum sepenuhnya terlaksana, walaupun ada kesalahan yang terjadi pimpinan hanya memberikan arahan dan teguran kepada pegawai dan staf yang melakukan pelanggaran

## Lampiran II



**Gambar 3. Foto dengan Pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah Desa Tanjung Harapan**



**Gambar 4. Foto selesai wawancara dengan Wakil Pimpinan Pondok Pesantren Addinussyarifiah**



**Gambar 5. Foto selesai wawancara dengan pembina asrama Pondok Pesantren Addinussyarifiah**



**Gambar 6. Foto saat wawancara dengan staf Pondok Pesantren Addinussyarifiah**





**YAYASAN**  
**PP ADDINUSSYARIFIAH TANJUNG MAKMUR**  
**DESA TANJUNG HARAPAN**  
**KECAMATAN PANGKATAN KABUPATEN LABUHANBATU**

Alamat : Jl. Besar Tanjung Harapan No 15

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor :57/YY/PPA/TM/10/2021**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Pondok Pesantren Addinussyarifiah Tanjung Makmur, Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Musa Habibi Harahap  
 NIM : 0104172133  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Instansi : Universitas Islam Negeri Sumatera utara Medan

Memang benar yang bersangkutan telah Mengadakan Penelitian Tindakan pada Madrasah Pondok Pesantren Addinussyarifiah Tanjung Makmur Desa Tanjung Harapan Kecamatan Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Makmur, 14 Agustus 2021

Kepala Yayasan PP Addinussyarifiah Tanjung Makmur

**KUSNORI RITONGA**