

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

2.1.1 Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen yang bertujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Menurut KBBI, pengawasan didefinisikan sebagai tindakan mengawasi, menjaga, dan memantau jalannya suatu aktivitas agar tetap berada pada jalur yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, pengawasan mencakup upaya untuk mengevaluasi dan mengontrol proses kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Silalahi & Mifka (2015). dalam bukunya “Asas-Asas Manajemen”, pengawasan adalah proses menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi kinerja berdasarkan standar, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Sonjaya dkk (2024), yang menyebut pengawasan sebagai fungsi manajemen yang bertujuan memantau, mengevaluasi, dan mengendalikan kegiatan agar hasil yang diinginkan tercapai secara efisien dan efektif.

Hasil penelitian terdahulu juga mendukung pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, penelitian oleh Faisal dan Muslim (2022) menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat mencegah penyimpangan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat akuntabilitas. Penelitian ini juga menegaskan bahwa penerapan sistem pengawasan internal yang baik menjadi kunci dalam menjaga stabilitas operasional organisasi.

Dalam konteks sistem pengawasan internal, COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses berkesinambungan yang melibatkan seluruh elemen organisasi untuk

memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan. Definisi ini menekankan pentingnya kolaborasi antara manajemen dan staf dalam menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif. Peneliti lain, seperti Insan dkk (2024) mengidentifikasi bahwa pengawasan yang lemah sering kali menjadi akar masalah ketidakefisienan dan ketidakmampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam kajiannya, ia menyarankan penerapan standar pengawasan berbasis teknologi untuk meningkatkan akurasi dan kecepatan proses pengawasan.

Berdasarkan berbagai definisi dan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan adalah proses strategis yang melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pengendalian untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, pengawasan internal dipahami sebagai fungsi krusial yang bukan hanya bertujuan untuk mencegah penyimpangan, tetapi juga untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Pilkada Serentak Tahun 2024 di Bawaslu Kabupaten Nias.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Dalam konteks organisasi, tujuan pengawasan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi kinerja dan mencapai target yang diinginkan.

Terry dalam Agusnawati dkk (2024) mengemukakan bahwa tujuan utama pengawasan adalah untuk menciptakan kepastian bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana. Ia menjelaskan bahwa pengawasan memberikan mekanisme koreksi terhadap penyimpangan dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Selain itu, pengawasan bertujuan untuk memastikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, baik manusia maupun material.

Menurut Robbins dalam Agustina dkk (2021), pengawasan bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, menjaga transparansi, dan memastikan bahwa hasil kerja memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Pengawasan juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan umpan balik kepada manajemen terkait pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam lingkup organisasi publik, tujuan pengawasan sering kali dihubungkan dengan penciptaan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Hasil penelitian oleh Khairani dkk (2022) menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi potensi kesalahan. Penelitian lain oleh Anggrahini dkk (2023) menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan secara rutin mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai dan memperkuat pencapaian target organisasi. Dengan demikian, tujuan pengawasan memiliki dampak luas terhadap berbagai aspek dalam organisasi.

Dalam implementasinya, tujuan pengawasan tidak hanya terkait dengan pencapaian hasil, tetapi juga memastikan keberlanjutan proses yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini mencakup pengendalian risiko, peningkatan inovasi, dan pemantauan keberlanjutan program kerja. Menurut Garry dikutip dalam penelitian Sumanti (2020), ada enam tujuan dari pengawasan di lakukan dalam suatu organisasi:

1. Memastikan Pencapaian Tujuan

Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menilai Kinerja

Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja dan memastikan kinerja individu atau tim sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

3. Mendeteksi Penyimpangan

Pengawasan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengoreksi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan

4. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Melalui pengawasan, organisasi dapat mengurangi pemborosan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional untuk mencapai produktivitas yang optimal.

5. Memberikan Umpan Balik

Pengawasan memberikan informasi penting kepada manajemen tentang perkembangan dan kendala yang dihadapi, sehingga dapat digunakan untuk perbaikan di masa depan.

6. Meningkatkan Kepatuhan

Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi mematuhi kebijakan, prosedur, dan peraturan yang telah ditetapkan.

Pengawasan pelaksanaan pemilihan umum di Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat yang bersumber pada konstitusi dan berbagai peraturan perundang-undangan. Landasan utamanya terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tepatnya Pasal 22E yang menegaskan bahwa pemilu diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil, serta di dalamnya diatur kewajiban negara untuk membentuk badan pengawas pemilu yang melaksanakan fungsi pengawasan di seluruh tahapan penyelenggaraan. Ketentuan konstitusi tersebut kemudian dijabarkan lebih rinci melalui peraturan perundang-undangan dan kebijakan teknis yang mengatur kewenangan, mekanisme, serta tanggung jawab pengawasan pemilu di tingkat nasional sampai ke tingkat daerah.

Berikut ini peraturan perundang-undangan dan peraturan teknis yang menjadi dasar hukum pengawasan pemilu:

a) Undang-Undang

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum

- 1) Mengatur pembentukan Badan Pengawas Pemilu Republik Indonesia (Bawaslu RI) dan seluruh strukturnya hingga pengawas TPS.

- 2) Bab XVI (Pasal 434–456) memuat secara detail tugas, kewenangan, kewajiban, dan mekanisme kerja Bawaslu.
 - 3) Termasuk ketentuan pencegahan dan penindakan pelanggaran pemilu.
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota
 - 1) Menjadi dasar hukum pengawasan pelaksanaan Pilkada.
 - 2) Pasal 151–153 menjelaskan peran pengawasan oleh Bawaslu dan jajarannya pada pemilihan kepala daerah.
- b) Peraturan Badan Pengawas Pemilu (Perbawaslu)
 1. Perbawaslu Nomor 21 Tahun 2018 tentang Pengawasan Penyelenggaraan Pemilu.
 2. Perbawaslu Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu.
 - c) Perbawaslu Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pengawasan Pemilu yang terbaru.
 - d) Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU)
 1. Mengatur tahapan, jadwal, tata cara pemungutan dan penghitungan suara, yang menjadi objek pengawasan Bawaslu. Contoh: PKPU Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tahapan dan Jadwal Pemilu 2024.
 - e) Peraturan DKPP (Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu)
 1. Peraturan DKPP Nomor 2 Tahun 2017 tentang Tata Cara Beracara di DKPP. Menjadi dasar penegakan kode etik penyelenggara pemilu termasuk pengawas pemilu.
 - f) Ketentuan Pidana Pemilu
 1. Termuat dalam Bab XXVI Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 (Pasal 488–Pasal 554).
 2. Mengatur jenis pelanggaran dan sanksi pidana terhadap pelanggaran dalam penyelenggaraan pemilu.

Pada kesimpulannya peneliti menyimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk menciptakan kepastian, efisiensi, dan efektivitas

dalam pelaksanaan tugas organisasi, sekaligus memberikan jaminan terhadap pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.3 Komponen utama Sistem Pengawasan Internal

Komite *Sponsoring Organizations* (COSO) mengidentifikasi lima komponen utama dalam sistem pengawasan internal (Supriatna, 2020), yaitu meliputi:

a. Lingkungan Pengendalian

Komponen ini mencakup nilai-nilai, integritas, etika kerja, dan struktur organisasi yang mendukung pengendalian internal. Lingkungan pengendalian menjadi dasar untuk membangun budaya organisasi yang mendorong disiplin dan akuntabilitas.

b. Penilaian Risiko

Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian risiko membantu manajemen dalam menetapkan prioritas pengendalian yang diperlukan untuk mengurangi potensi gangguan.

c. Aktivitas Pengendalian

Melibatkan kebijakan, prosedur, dan langkah-langkah yang dirancang untuk mengelola risiko dan mencegah penyimpangan. Contohnya adalah pembagian tugas, otorisasi, dan pemeriksaan rutin.

d. Informasi dan Komunikasi

Proses ini memastikan bahwa informasi yang relevan dan tepat waktu tersedia untuk pengambilan keputusan. Komunikasi yang efektif antara semua tingkat organisasi mendukung keberhasilan pengendalian internal.

e. Pemantauan

Melibatkan evaluasi berkelanjutan atau periodik terhadap efektivitas pengendalian internal. Pemantauan memastikan bahwa sistem pengawasan internal tetap relevan dan mampu menghadapi perubahan kondisi organisasi atau lingkungan eksternal.

Komponen aktivitas pengendalian mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk mencegah, mendeteksi, dan memperbaiki penyimpangan. Informasi dan komunikasi bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang relevan tersedia dan dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan. Sementara itu, pemantauan adalah proses evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas sistem pengawasan internal. Lingkungan pengendalian berfokus pada budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai integritas dan akuntabilitas. Penilaian risiko bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Hasil penelitian oleh Mauliza (2020) menunjukkan bahwa implementasi komponen sistem pengawasan internal yang kuat dapat mengurangi risiko fraud dan meningkatkan efisiensi operasional organisasi. Studi lainnya oleh Jama dkk (2024) menekankan pentingnya peran teknologi informasi dalam memperkuat komponen pengawasan, khususnya dalam pemantauan dan pengelolaan risiko. Implementasi komponen-komponen ini harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan lingkungan operasionalnya. Selain itu, keberhasilan pengawasan internal sangat bergantung pada komitmen manajemen dan ketersediaan sumber daya yang memadai.

Sehingga berdasarkan hal tersebut di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa komponen utama sistem pengawasan internal merupakan elemen kunci yang saling mendukung dalam menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif, mengelola risiko, dan memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

2.1.4 Prinsip Efektivitas Pengawasan

Efektivitas pengawasan sendiri dapat dipahami sebagai sejauh mana proses pengawasan mampu mencapai tujuannya dengan cara yang efisien, tepat sasaran, dan memberikan dampak positif terhadap organisasi. Menurut Terry dalam Tuko (2021), efektivitas pengawasan diukur berdasarkan keberhasilannya dalam menjaga kesesuaian antara

pelaksanaan kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip efektivitas pengawasan meliputi aspek kejelasan instruksi, keakuratan informasi, kesesuaian metode, serta kemampuan pengawas dalam memberikan koreksi terhadap penyimpangan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Rosmansyah (2021), yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif harus didukung oleh keterlibatan pimpinan organisasi, kompetensi pengawas, serta adanya mekanisme umpan balik yang baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arina dkk (2023) dalam kajiannya tentang efektivitas pengawasan di sektor publik menunjukkan bahwa pengawasan yang didasarkan pada prinsip transparansi dan akuntabilitas mampu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa faktor kepercayaan antar anggota organisasi memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas pengawasan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa pengawasan bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga mekanisme pembinaan untuk mencapai tujuan bersama.

Lebih lanjut, Silitowe & Dewi (2020) dalam bukunya "Manajemen Perkantoran Modern" menjelaskan bahwa prinsip efektivitas pengawasan melibatkan beberapa elemen kunci, seperti kejelasan indikator kinerja, konsistensi evaluasi, dan penggunaan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan pengawasan. Dalam konteks organisasi publik, penerapan prinsip ini memerlukan integrasi antara regulasi yang jelas dan pelibatan aktif seluruh pemangku kepentingan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko penyimpangan yang dapat merugikan organisasi.

Studi lain yang dilakukan oleh Pratama dan Siregar (2021) menekankan pentingnya perencanaan yang matang dalam pengawasan untuk meningkatkan efektivitasnya. Studi ini menemukan bahwa efektivitas pengawasan lebih tinggi ketika organisasi memiliki prosedur yang terdokumentasi dengan baik dan sistem audit internal yang kuat. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan bagi pengawas agar mereka memiliki kompetensi yang sesuai untuk menjalankan tugasnya.

Kesimpulannya, prinsip efektivitas pengawasan dapat dirumuskan sebagai pedoman yang mencakup kejelasan tujuan, akurasi informasi, keterampilan pengawas, dan dukungan sistem yang memadai. Dalam pandangan peneliti, efektivitas pengawasan bukan hanya soal pengendalian, tetapi juga mencakup upaya pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat menciptakan sistem pengawasan yang tidak hanya mengoreksi kesalahan, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Adapun empat konsep prinsip pengawasan menurut pandangan para ahli diantaranya:

1. Prinsip Transparansi

Menurut Davis & Newstrom dalam buku *Human Behavior at Work*, pengawasan yang efektif harus dilakukan secara transparan, artinya proses dan hasil pengawasan harus dapat dipahami oleh semua pihak terkait. Transparansi memungkinkan pengawasan diterima sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas kerja, bukan sekadar alat kontrol.

2. Prinsip Keadilan

Stoner & Freeman dalam buku *Management* (2022) menekankan bahwa pengawasan harus dilaksanakan dengan prinsip keadilan. Pengawas harus bersikap objektif, tidak memihak, dan konsisten dalam menerapkan aturan, sehingga tidak ada karyawan yang merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan dan moral kerja pegawai.

3. Prinsip Efisiensi

Menurut Koontz & O'Donnell dalam buku "*Principles of Management*," pengawasan harus dilakukan secara efisien, yaitu dengan menggunakan sumber daya yang minimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengawasan tidak boleh menghambat produktivitas atau membebani organisasi dengan biaya yang tidak perlu.

4. Prinsip Tindakan Korektif

Fayol, dalam konsepnya tentang *Administrative Theory*, menyatakan bahwa pengawasan harus berorientasi pada tindakan korektif. Jika ditemukan penyimpangan atau masalah, pengawas harus segera mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki situasi tersebut, sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai tanpa gangguan lebih lanjut.

Keempat prinsip ini memberikan landasan penting dalam pelaksanaan pengawasan yang efektif, baik di sektor publik maupun swasta.

2.1.5 Regulasi Standar Pengawasan yang Berlaku di Indonesia

Regulasi standar pengawasan di Indonesia dirancang untuk memastikan pengelolaan organisasi dan institusi berjalan sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Beberapa regulasi penting yang menjadi acuan dalam sistem pengawasan di Indonesia adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara

Undang-undang ini mengatur bahwa pengawasan terhadap pengelolaan keuangan negara dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Standar pengawasan yang diatur mencakup prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas dalam mengelola anggaran negara untuk mencegah penyimpangan.

- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Regulasi ini mengatur pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah. Tujuannya adalah untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

SPIP merupakan pedoman standar pengawasan yang berlaku di seluruh institusi pemerintah di Indonesia. Regulasi ini mengatur bahwa setiap instansi wajib memiliki sistem pengendalian internal yang mencakup penilaian risiko, pemantauan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.

- d. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia

Ombudsman memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah, BUMN, dan instansi lain. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi masyarakat dari mal-administrasi, seperti penyalahgunaan wewenang, kelalaian, dan diskriminasi dalam pelayanan.

- e. Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI)

Dikeluarkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), SAIPI menjadi acuan bagi auditor internal pemerintah dalam melakukan pengawasan. Standar ini mencakup prosedur perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, hingga tindak lanjut audit untuk memastikan integritas dan efisiensi organisasi.

- f. Peraturan Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu)

Khusus untuk pengawasan pemilu, Bawaslu memiliki peraturan yang mengatur standar pengawasan dalam proses pemilu, termasuk pemilihan kepala daerah (pilkada). Regulasi ini memastikan bahwa seluruh tahapan pemilu berjalan sesuai prinsip jujur, adil, dan demokratis.

Pada kesimpulannya regulasi standar pengawasan di Indonesia dirancang untuk menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*) di berbagai sektor, baik publik maupun swasta. Regulasi tersebut memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pelaksanaan pengawasan yang akuntabel dan transparan, sekaligus melindungi kepentingan publik dari potensi penyimpangan (Widanti 2022).

2.1.6 Indikator Efektivitas Sistem Pengawasan Internal

Indikator kinerja pegawai adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dikutip dalam penelitian Khair dkk (2021), adapun tiga indikator efektivitas sistem pengawasan yang umumnya digunakan dalam evaluasi kinerja:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menghasilkan output atau hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Indikator ini mencakup kuantitas hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.

2. Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas

Ketepatan waktu adalah indikator yang menilai kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang memiliki deadline ketat, karena keterlambatan dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan tim atau organisasi. Pegawai yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dan kemampuan manajemen waktu yang baik.

3. Kualitas Pelayanan Publik

Kualitas pelayanan publik mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat memberikan layanan yang memenuhi atau melebihi harapan masyarakat atau pelanggan. Indikator ini mencakup aspek seperti kecepatan, keakuratan, keramahan, serta kemampuan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Kualitas pelayanan yang baik berpengaruh besar terhadap kepuasan masyarakat dan reputasi organisasi, terutama di sektor publik.

Ketiga indikator ini sangat penting dalam menilai kinerja pegawai karena mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan dampak positif pegawai terhadap organisasi dan masyarakat yang dilayani.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Pengawasan Internal

Efektivitas sistem pengawasan internal merupakan kunci untuk menjaga integritas dan kinerja organisasi. Sistem pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya penyimpangan, korupsi, dan ketidakefisienan dalam operasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem pengawasan internal antara lain (Oaktavian dkk, 2023):

a. Struktur Organisasi yang Jelas

Struktur organisasi yang terdefinisi dengan jelas dapat memudahkan jalannya pengawasan internal. Pembagian tugas yang tepat, serta penentuan siapa yang bertanggung jawab atas pengawasan di setiap level organisasi, akan memastikan bahwa setiap aspek organisasi diawasi dengan baik. Tanpa struktur yang jelas, pengawasan internal bisa terhambat karena kurangnya kewenangan dan koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat.

b. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kemampuan dan integritas pengawas menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan efektivitas sistem pengawasan internal. Pengawas yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup akan lebih efektif dalam mendeteksi penyimpangan dan memberikan tindakan yang tepat. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM pengawas sangat mempengaruhi efektivitas pengawasan. Selain itu, etika dan moralitas pengawas juga penting agar pengawasan dapat dilakukan dengan objektivitas dan tanpa bias.

c. Sistem dan Prosedur yang Terstandarisasi

Prosedur yang jelas dan standar operasional prosedur (SOP) yang terintegrasi dalam sistem pengawasan sangat penting untuk memastikan bahwa pengawasan dilakukan dengan cara yang

konsisten. Tanpa adanya prosedur yang baku, pengawasan internal bisa menjadi tidak efektif karena pengawas bisa saja mengambil langkah yang tidak sesuai atau tidak adil. Oleh karena itu, pengembangan dan penerapan SOP yang baik dapat memperkuat efektivitas pengawasan.

d. Dukungan Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi sangat memengaruhi efektivitas pengawasan internal. Penggunaan sistem informasi yang tepat dapat membantu pengawas dalam memantau aktivitas organisasi secara *real-time*, memudahkan pengumpulan data, serta melakukan analisis terhadap informasi yang ada. Sistem informasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi pengawasan dengan mengurangi kemungkinan kesalahan manusia dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

e. Komitmen Pimpinan dan Budaya Organisasi

Komitmen dari pimpinan tertinggi organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan internal. Jika pimpinan mendukung penuh penerapan pengawasan dan menegakkan kebijakan secara konsisten, maka seluruh anggota organisasi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas juga sangat berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan pengawasan internal yang efektif.

f. Tingkat Transparansi dan Akuntabilitas

Salah satu faktor kunci dalam efektivitas pengawasan internal adalah tingkat transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Pengawasan internal akan lebih efektif jika seluruh aktivitas organisasi dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengawasan yang dilakukan dalam suasana yang tertutup atau tidak transparan akan mengurangi kepercayaan terhadap sistem pengawasan tersebut, bahkan dapat menimbulkan praktik-praktik yang menyimpang.

g. **Pengendalian Risiko dan Evaluasi Berkala**

Pengendalian risiko yang baik dapat mendeteksi potensi masalah sebelum berkembang menjadi isu besar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sistem yang mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko dengan tepat. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem pengawasan internal juga diperlukan untuk menilai apakah pengawasan berjalan efektif atau perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan, efektivitas sistem pengawasan internal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk struktur organisasi, kualitas SDM, prosedur yang jelas, dukungan teknologi, komitmen pimpinan, budaya organisasi, tingkat transparansi, dan pengendalian risiko. Semua faktor ini harus saling mendukung untuk menciptakan sistem pengawasan yang dapat meminimalisir penyimpangan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa sistem pengawasan internalnya berjalan dengan baik dan efektif.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja didefinisikan sebagai "kemampuan seseorang atau organisasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik." Dalam konteks organisasi, kinerja sering diukur dari hasil yang dicapai oleh individu atau tim terhadap target yang telah ditentukan.

Kinerja menjadi salah satu tolok ukur utama keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan produktivitas, dan bersaing di pasar. Selain itu, kinerja juga berkaitan erat dengan

pengelolaan sumber daya manusia, karena keberhasilan individu dalam menjalankan tugas akan berdampak langsung pada pencapaian organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan kinerja yang baik mencakup perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan.

Mangkunegara dalam Nurhandayani (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Robbins dalam Pramono & Nopritama(2020) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian individu terhadap tujuan organisasi, mencakup efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Budi (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil pekerjaan yang dihubungkan dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, dan kepemimpinan. Misalnya, penelitian oleh Ruhayat dkk (2022) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai di sektor publik meningkat secara signifikan dengan adanya pelatihan yang terarah dan dukungan kepemimpinan yang transformasional.

Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai standar tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterampilan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Pendapat peneliti menegaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaannya. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kompetensi, pemberian dukungan, dan evaluasi yang terukur menjadi esensial dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2.2.2 Elemen Utama Kinerja

Dalam bukunya Ardan & Jaelani (2021) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia: *Turnover Intention* Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan” terdapat beberapa aspek penting yang memengaruhi kinerja dalam organisasi, yaitu:

1. Kualitas kerja: Tingkat ketepatan dan keunggulan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditentukan.
2. Produktivitas: Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, sering kali dikaitkan dengan efisiensi.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan.
4. Kedisiplinan dan sikap kerja: Meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Aspek-aspek ini penting untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Elemen-elemen ini menjadi dasar evaluasi kinerja yang digunakan dalam berbagai model manajemen sumber daya manusia. Misalnya, Teori *Two-Factor* Herzberg mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan elemen-elemen kinerja tersebut.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dwiyanto (2021:213) terdapat empat indikator kinerja pegawai, antara lain meliputi:

1) Efektivitas

Efektivitas mengukur sejauh mana tujuan pelayanan publik dapat tercapai. Indikator ini melihat apakah layanan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai hasil yang diharapkan.

2) Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya (seperti waktu, tenaga, dan biaya) dalam penyelenggaraan pelayanan. Indikator ini

menilai apakah pelayanan dapat diberikan dengan optimal tanpa pemborosan.

3) Responsivitas

Responsivitas mengukur kemampuan instansi pelayanan publik dalam merespons kebutuhan dan harapan masyarakat. Indikator ini menilai sejauh mana layanan dapat disesuaikan dengan permintaan atau keluhan masyarakat.

4) Akuntabilitas

Akuntabilitas berkaitan dengan transparansi dan pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Indikator ini menilai apakah proses dan hasil layanan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan standar yang berlaku.

Keempat indikator ini saling terkait dan memberikan gambaran komprehensif tentang kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh suatu instansi.

Selanjutnya menurut Ananto dkk (2023) adapun indikator kinerja meliputi:

1. Keahlian teknis: Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik sesuai dengan keahlian mereka.
2. Produktivitas kerja: Hasil kerja yang diukur dari volume atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
3. Kedisiplinan: Tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
4. Kemampuan beradaptasi: Kesanggupan pegawai dalam menghadapi perubahan situasi atau tugas baru.
5. Kepuasan pelanggan atau pengguna layanan: Persepsi pihak yang dilayani terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kombinasi dari hasil kerja dan proses pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan standar tertentu. Elemen utama dan indikator kinerja membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan individu dan kelompok. Dalam

pandangan peneliti, kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan pengelolaan sumber daya yang efisien.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem organisasi, serta keseimbangan hidup pegawai memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja individu. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola semua faktor tersebut secara holistik untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai.

a. Kompetensi dan Keterampilan Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat mengikuti tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Kurangnya keterampilan atau ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan dapat menghambat produktivitas.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, gaji, peluang promosi, serta rasa puas terhadap pekerjaan. Menurut teori Herzberg, faktor-faktor motivator seperti tanggung jawab,

pencapaian, dan penghargaan intrinsik memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan keamanan di tempat kerja memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang buruk, seperti konflik antarpegawai atau kurangnya fasilitas, dapat menurunkan semangat kerja dan efisiensi pegawai.

d. Kepemimpinan dalam Organisasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, seperti gaya kepemimpinan transformasional, mampu memotivasi pegawai untuk bekerja melampaui batasan pribadi dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menghambat inovasi dan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

e. Sistem dan Kebijakan Organisasi

Sistem kerja, prosedur, dan kebijakan yang diterapkan organisasi juga memengaruhi kinerja. Proses kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, dan prosedur yang efisien mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kebijakan penghargaan dan evaluasi kinerja yang transparan memberikan kejelasan terhadap apa yang diharapkan dari pegawai dan memberikan motivasi tambahan.

f. Faktor Pribadi dan Keseimbangan Hidup

Faktor pribadi seperti kesehatan, kondisi psikologis, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) juga memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tekanan berlebih, baik dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi, cenderung sulit untuk fokus dan memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

Menurut Iswahyudi dkk (2023), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memengaruhi cara berpikir, merasa, dan bertindak yang terkait dengan keberhasilan dalam pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor *motivator* (intrinsik), seperti tanggung jawab dan pencapaian, serta faktor *hygiene* (ekstrinsik), seperti gaji dan kondisi kerja. Keduanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Affandi dkk (2021) dalam buku yang berjudul “Manajemen SDM strategik”, menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk hubungan interpersonal dan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian bersama.

Baidowi (2020) menyatakan bahwa sistem kerja dan kebijakan yang jelas, seperti prosedur kerja yang transparan dan adil, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Greenhaus dalam Satria (2020) mengemukakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memengaruhi kinerja pegawai. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas.

2.3 Hubungan Pengawasan Internal dengan Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menurut Terry G.R. (2020:89) dari bukunya *Principles of Management* dan Dasar-Dasar Manajemen, mengemukakan:

- a. Meningkatkan Kepatuhan terhadap Standar Kerja

Menurut Terry, pengawasan yang baik memastikan pegawai mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten membantu meminimalkan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih terarah.

b. Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif

Terry menyatakan bahwa pengawasan memungkinkan atasan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pekerjaan mereka. Hal ini membantu pegawai memahami area yang perlu diperbaiki dan memperkuat aspek positif dari kinerja mereka.

c. Memotivasi Pegawai untuk Bekerja Lebih Baik

Pengawasan yang efektif berfungsi sebagai motivator bagi pegawai. Terry menjelaskan bahwa pengawasan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat, terutama jika pengawasan dilakukan dengan pendekatan yang mendukung dan tidak bersifat otoriter.

d. Mengidentifikasi Masalah di Tempat Kerja

Dalam pengawasan, atasan dapat dengan mudah mendeteksi kendala atau masalah yang dihadapi pegawai. Terry menekankan bahwa pengawasan membantu organisasi dalam mengambil langkah-langkah cepat untuk mengatasi hambatan yang memengaruhi produktivitas dan kinerja.

e. Meningkatkan Akuntabilitas dan Tanggung Jawab

Terry berpendapat bahwa pengawasan membuat pegawai lebih sadar akan tanggung jawab mereka. Dengan adanya pengawasan, pegawai cenderung bekerja dengan penuh integritas karena merasa pekerjaan mereka diawasi dan dievaluasi secara adil.

Pendapat ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

2.4 Teori-teori yang Mendukung Strategi Pengawasan Kinerja

2.4.1 Teori Kinerja Pegawai

Teori kinerja pegawai telah berkembang seiring dengan perubahan pola kerja dan dinamika organisasi. Awalnya, kinerja pegawai hanya diukur berdasarkan hasil kerja fisik. Namun, dengan munculnya pendekatan manajemen modern, konsep ini mencakup aspek kualitatif seperti inovasi, kreativitas, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada abad ke-20, Frederick Taylor melalui teori manajemen ilmiahnya menekankan efisiensi kerja melalui standarisasi tugas dan pelatihan pegawai. Selanjutnya, pendekatan humanis yang dipelopori oleh Elton Mayo melalui studi Hawthorne menambahkan dimensi psikologis dalam pengelolaan kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja dan hubungan antarpegawai.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dikutip dalam Pramudya dkk (2023), kinerja adalah tentang "melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil sesuai dengan tujuan organisasi." Definisi ini menekankan keterkaitan antara individu, tim, dan organisasi. Aspek utama yang memengaruhi kinerja pegawai mencakup kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari atasan. Semakin baik aspek-aspek ini dikelola, semakin tinggi peluang pencapaian kinerja optimal.

Indikator kinerja pegawai biasanya meliputi produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan inovasi. Pengukuran ini sering dikombinasikan dengan *Key Performance Indicators* (KPIs) untuk mengevaluasi efektivitas individu dan tim. Kinerja pegawai menjadi pusat perhatian dalam teori organisasi modern. Model seperti *Performance Prism* dan *Balanced Scorecard* dirancang untuk mengukur kinerja dalam konteks strategis. Teori ini menekankan hubungan sinergis antara strategi organisasi, kemampuan individu, dan pengelolaan sumber daya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui sistem pengawasan yang efektif. Sistem ini memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan standar,

mengidentifikasi hambatan, dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Dalam konteks Bawaslu Kabupaten Nias, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan pelaksanaan Pilkada Serentak yang bebas dari pelanggaran. Pengawasan internal yang efektif berperan dalam memonitor pelaksanaan tugas, meningkatkan akuntabilitas, dan menjaga integritas pemilu.

a. Pengawasan Internal sebagai Penjamin Integritas

Pengawasan internal di Bawaslu Kabupaten Nias memiliki peran krusial dalam menjaga integritas proses pemilu. Dalam konteks Pilkada Serentak 2024, pengawasan internal memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar operasional dan kode etik yang telah ditetapkan. Dengan adanya mekanisme pengawasan yang transparan, Bawaslu dapat meminimalkan risiko penyalahgunaan wewenang dan memastikan bahwa pelaksanaan pengawasan pemilu berjalan dengan adil dan objektif.

b. Dampak Pengawasan pada Akuntabilitas Pegawai

Pengawasan internal yang efektif juga berdampak langsung pada peningkatan akuntabilitas pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kinerja mereka dipantau secara profesional, mereka akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini penting bagi Bawaslu untuk membangun kepercayaan publik, terutama dalam menangani pelanggaran yang terjadi selama Pilkada. Akuntabilitas ini menjadi indikator utama keberhasilan pengawasan internal di tingkat organisasi.

c. Penguatan Kinerja Melalui Sistem Pengawasan Digital

Selain pendekatan tradisional, Bawaslu Kabupaten Nias dapat memanfaatkan teknologi digital dalam sistem pengawasannya. Penggunaan alat seperti platform pemantauan online dan database pelaporan pelanggaran dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pengawasan. Dengan integrasi teknologi, pengawasan tidak hanya

menjadi lebih cepat, tetapi juga memberikan data real-time yang dapat digunakan untuk analisis mendalam. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam menjaga kualitas pelaksanaan Pilkada Serentak 2024.

2.4.2 Teori Manajemen Pengawasan

Teori pengawasan telah berkembang dari pendekatan tradisional yang berfokus pada kontrol ketat, menuju pendekatan modern yang menekankan pengawasan sebagai alat untuk pengembangan dan perbaikan. Frederick Taylor adalah pelopor pengawasan dalam manajemen ilmiah, di mana pengawasan dianggap sebagai proses memastikan kepatuhan terhadap standar kerja.

Pada era klasik, pengawasan diterapkan melalui hierarki organisasi yang ketat. Kemudian, dengan pendekatan humanis oleh Elton Mayo, pengawasan mulai melibatkan dimensi interpersonal, seperti komunikasi dan dukungan moral, untuk meningkatkan produktivitas. Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut dalam Hafizzah (2023), pengawasan adalah fungsi manajemen yang berfokus pada evaluasi dan koreksi untuk memastikan pencapaian tujuan.

Pengawasan dapat dibagi menjadi tiga jenis utama: pengawasan preventif, pengawasan detektif, dan pengawasan korektif. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan sistem pengawasan yang efektif. Proses pengawasan melibatkan penetapan standar, pemantauan pelaksanaan, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan koreksi. Proses ini dirancang untuk mengidentifikasi deviasi dan memastikan efisiensi serta efektivitas kerja. Pengawasan internal adalah mekanisme yang diterapkan oleh organisasi untuk memantau dan mengendalikan aktivitas internal. Pengawasan ini mencakup evaluasi prosedur kerja, penilaian risiko, serta audit internal untuk mencegah penyimpangan.

Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memastikan tugas dilaksanakan secara akurat dan memberikan

umpan balik yang membangun. Selain itu, pengawasan menciptakan rasa tanggung jawab di kalangan pegawai.

Dalam Pilkada Serentak 2024, sistem pengawasan internal Bawaslu Kabupaten Nias memiliki peran strategis dalam memastikan kinerja pegawai sesuai dengan standar. Pengawasan ini tidak hanya mengontrol pelaksanaan tugas, tetapi juga memotivasi pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjaga kualitas pemilu..

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada kajian-kajian atau studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dalam bidang yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini memiliki peran penting dalam menyusun kerangka teori dan landasan pemikiran suatu penelitian. Melalui kajian terhadap penelitian terdahulu, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perkembangan topik yang diteliti, sekaligus menemukan celah atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut.

Pentingnya penelitian terdahulu terletak pada kontribusinya dalam memberikan gambaran umum mengenai variabel, metodologi, serta hasil yang telah dicapai oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan memahami hasil dan pendekatan yang digunakan oleh peneliti terdahulu, peneliti dapat menghindari pengulangan penelitian yang sama dan fokus pada aspek yang belum banyak dibahas. Hal ini membantu penelitian yang sedang dilakukan untuk memberikan sumbangan baru dan lebih bermanfaat dalam bidang keilmuan yang bersangkutan.

Dalam proses penulisan karya ilmiah, tinjauan terhadap penelitian terdahulu biasanya dilakukan pada bagian tinjauan pustaka. Di bagian ini, peneliti menyajikan berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian yang relevan dengan topik yang diteliti. Tinjauan ini tidak hanya berfungsi untuk menunjukkan bahwa peneliti memahami konteks penelitian, tetapi

juga untuk membangun argumen yang mendukung pentingnya penelitian yang sedang dilakukan.

Secara keseluruhan, penelitian terdahulu memiliki peran strategis dalam proses penelitian ilmiah. Selain memberikan dasar teori dan metodologi, penelitian terdahulu juga membantu peneliti untuk mengidentifikasi masalah atau gap yang ada dalam kajian yang sudah ada, yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian baru. Dengan demikian, penelitian terdahulu menjadi bagian tak terpisahkan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian lanjutan.

Dalam penelitian ini adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, dapat terlihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Marwah, R., Anwar, A., & Syachbrani, W. (2024).	Analisis Sistem Pengendalian Manajemen dalam Mendukung Kinerja Pada Bawaslu Kota Makassar	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, analisis data, dan penarikan	Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen di Bawaslu Kota Makassar secara keseluruhan mulai proses perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan hingga evaluasi kinerja, terbukti relevan dalam mendukung kinerja di Bawaslu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
			kesimpulan.	Kota Makassar. Kolaborasi erat antara pusat dan daerah dalam perencanaan strategis memberikan landasan yang kokoh bagi Bawaslu Kota Makassar. Penyusunan anggaran yang transparan dan partisipatif memastikan alokasi dana yang tepat sasaran. Pelaksanaan kegiatan yang berkualitas dan kerjasama antar unit kerja menghasilkan pencapaian kinerja yang signifikan. Evaluasi kinerja yang komprehensif menjadi landasan untuk perbaikan keberlanjutan program Bawaslu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
				Kota Makassar.
2	Waluyo, P. F., & Rodiyah, I. (2023)	Efektivitas Bawaslu dalam Pelaksanaan Pilkada Kabupaten Sidoarjo Tahun 2020	Metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif dengan teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling. Informan dalam penelitian ini adalah Ketua Bawaslu Kabupaten Sidoarjo, staff divisi PPHM, staff divisi SDM. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles & Hubermn, yang meliputi; pengumpulan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antitas kerja Bawaslu mengalami peningkatan beban kerja karena adanya pandemi dan peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan teknologi sehingga sudah dapat dikatakan efektif. Kualitas kerja Bawaslu berhasil meraih penghargaan Model Inovasi Pengawasan, tetapi belum menerapkan survei kepuasan masyarakat untuk menilai kinerja Bawaslu Kabupaten Sidoarjo. Dalam pemanfaatan waktu, Bawaslu telah menyelesaikan pekerjaan dengan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
			data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.	penuh tanggung jawab dan telah menentukan skala prioritas. Kemampuan karyawan serta attitude kerja dalam jajaran tim pengawas juga melibatkan masyarakat untuk mengawasi jalannya Pemilu. Pelanggaran masih dilakukan oleh Panwaslu Kecamatan yang termasuk tim pengawas Pemilihan Kepala Daerah 2020.
3	Romadhon, I. Z. (2023)	Upaya Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Dalam Meningkatkan Fungsi Pengawasan Pada Penyelenggaraan	Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara ke beberapa	asil penelitian ini menunjukkan bahwa Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Barat telah melakukan upaya untuk meningkatkan fungsi pengawasan dan pencegahan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
		PEMILU Tahun 2019 Di Jakarta Barat.	narasumber terkait dan diperkuat dengan data dari dokumen dan literatur ilmiah.	pelanggaran sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Hal ini dibuktikan dengan pengawasan yang dilakukan pada setiap tahapan pemilu, sosialisasi pengawasan partisipatif kepada masyarakat untuk turut andil dalam mengawasi jalannya pemilu, serta menindaklanjuti setiap temuan dan laporan dugaan pelanggaran yang diterima dan berhasil mengusut tuntas pelanggaran pemilu hingga inkrah di pengadilan. Dalam menjalankan perannya Bawaslu memiliki faktor pendukung seperti

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
				dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017, kredibilitas jajaran Bawaslu, sinergitas antar penyelenggara pemilu. Penelitian ini juga menjelaskan hambatan yang dihadapi Bawaslu Kota Jakarta Barat, yakni fasilitas yang kurang mendukung, kurangnya anggaran dari pemerintah, dan kurang pemahaman tugas dan kewenangan Bawaslu dari masyarakat. Namun, berbagai hambatan tersebut tidak mengurangi keberhasilan Bawaslu pada perannya untuk mengawasi dan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
				menciptakan rasa keadilan dalam pemilu.

Sumber : Olahan Peneliti (2025).

2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem pengawasan internal yang diterapkan oleh Bawaslu Kabupaten Nias dalam meningkatkan kinerja pegawai selama Pilkada Serentak 2024. Dalam konteks ini, kinerja pegawai akan dianalisis dengan mengacu pada indikator produktivitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan kualitas pelayanan publik. Teori Kinerja Pegawai akan digunakan sebagai landasan utama untuk mengukur seberapa baik pegawai dapat berkontribusi terhadap tujuan organisasi dengan menggunakan indikator-indikator tersebut. Teori ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, seperti motivasi, kompetensi, dan sistem pengawasan.

Sistem pengawasan internal yang diterapkan oleh Bawaslu Kabupaten Nias menjadi fokus utama penelitian ini. Peneliti akan menganalisis bagaimana sistem tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam periode Pilkada Serentak 2024. Pengukuran produktivitas kerja akan mencakup kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan pegawai, serta sejauh mana mereka dapat menggunakan sumber daya yang ada secara efisien. Dalam hal ini, teori manajemen pengawasan akan menjadi acuan untuk memahami bagaimana pengawasan internal yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Selain produktivitas, penelitian ini juga akan mengevaluasi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ketepatan waktu adalah aspek penting dalam setiap organisasi, terlebih dalam konteks Pilkada yang melibatkan banyak tahapan dan tenggat waktu

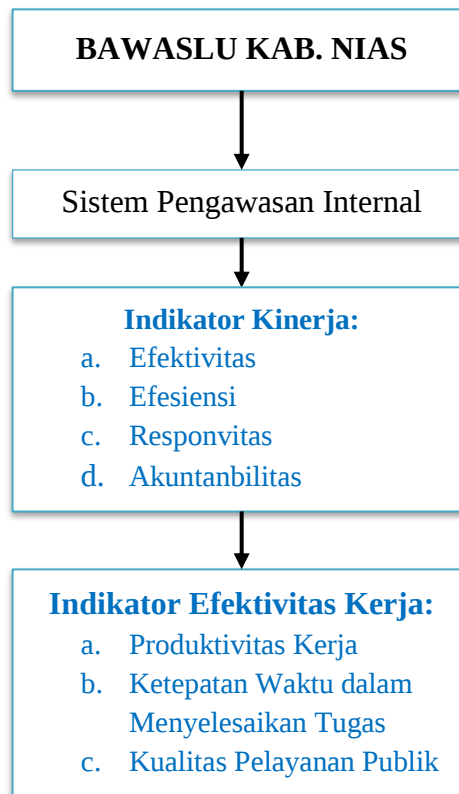
yang ketat. Dalam hal ini, sistem pengawasan internal diharapkan dapat memantau kinerja pegawai secara lebih terstruktur, sehingga meningkatkan kedisiplinan dan kemampuan manajemen waktu mereka. Peneliti akan menggali sejauh mana pengawasan internal dapat membantu pegawai untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.

Kualitas pelayanan publik menjadi indikator ketiga dalam penelitian ini. Bawaslu sebagai lembaga penyelenggara pemilu memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang memadai kepada masyarakat. Peneliti akan menilai sejauh mana sistem pengawasan internal berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, termasuk kecepatan, akurasi, dan responsivitas pegawai terhadap keluhan atau permintaan masyarakat. Kualitas pelayanan yang baik berhubungan langsung dengan reputasi organisasi dan tingkat kepuasan masyarakat, sehingga peran pengawasan internal sangat penting untuk memastikan pelayanan yang optimal.

Selanjutnya, penelitian ini juga akan mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi oleh Bawaslu Kabupaten Nias dalam pelaksanaan sistem pengawasan internal. Kendala tersebut bisa berkaitan dengan faktor internal seperti kurangnya sumber daya atau kesulitan dalam koordinasi antar bagian, serta faktor eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan Pilkada. Berdasarkan temuan ini, peneliti akan merumuskan strategi perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas pengawasan internal untuk mendukung optimalisasi kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi selama Pilkada Serentak 2024.

Untuk lebih jelasnya bagan kerangka berpikir di bawah ini dapat memudahkan untuk memahami alur penelitian dan tujuan akhir yang hendak ingin dicapai:

Bagan 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2025).