



Edukasi Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Masyarakat di Kecamatan Medan Denai

Educational Supervision, Leadership and Compensation on Employee Work Discipline in the Community in Medan Denai Sub-District

Juniarti^{1*}, Putri Pradini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Sei Sekambing, Medan, Indonesia

Email: *juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

Article History:

Received: Juni 01, 2024;

Revised: Juli 14, 2024;

Accepted: Juli 28, 2024;

Published: Juli 30, 2024;

Keywords: Supervision;
Leadership; Compensation;
Employee Work Discipline

Abstract: The purpose of this community service is to increase understanding of supervision, leadership and compensation on employee work discipline in the community in Medan Denai sub-district. The specific target in this community service is that the people of Medan Denai sub-district know what supervision, leadership and compensation are that affect work discipline. The materials presented in this community service are: what is supervision, leadership, and compensation. The relationship will affect employee work discipline in Medan Denai sub-district so that the community gets a solution in improving supervision, leadership, and compensation. From this community service, the results show that the Medan Denai sub-district community has known and understood the importance of supervision, leadership, and compensation to employees so that the community is able to improve work discipline and better work performance.

Abstrak

Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pemahaman pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada masyarakat di kecamatan Medan Denai. Target khusus dalam pengabdian kepada masyarakat ini yaitu agar masyarakat kecamatan Medan Denai mengetahui apa itu pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Materi yang disampaikan pada pengabdian kepada masyarakat ini adalah: apa itu pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi. Yang kaitannya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di kecamatan Medan Denai sehingga masyarakat mendapat solusi dalam peningkatan pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi. Dari pengabdian kepada masyarakat ini, menunjukkan hasil bahwa masyarakat kecamatan Medan Denai telah mengetahui dan memahami pentingnya pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi pada karyawan sehingga masyarakat mampu untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja kerja yang lebih baik.

Kata kunci: Pengawasan; Kepemimpinan; Kompensasi; Disiplin Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Medan Denai adalah salah satu dari 21 kecamatan yang berada di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Denai berbatasan dengan Medan Kota dan Medan Area di sebelah barat, Kabupaten Deli Serdang di sebelah timur, Medan Amplas di sebelah selatan, dan Medan Tembung di sebelah utara. Daerah ini adalah bekas kawasan perkebunan Tembakau Deli yang terkenal.

Di kecamatan ini, terdapat kompleks pemukiman padat penduduk yang dibangun sekitar tahun 1976 dan mulai dihuni sekitar tahun 1978. Pemukiman penduduk tersebut

*Juniarti, juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

dikenal dengan nama Perumnas Mandala, yang merupakan singkatan dari "Perumahan Nasional Mandala II Medan". Penduduk yang mendiami kawasan ini merupakan campuran dari berbagai suku. Pada tahun 2021, kecamatan Medan Denai mempunyai penduduk sebesar 169.643 jiwa. Luasnya adalah 9,05 km² dan kepadatan penduduknya adalah 18.745 jiwa/km².



Gambar 1. Peta Lokasi Pengabdian di Kecamatan Medan Denai

Menurut Handoko (2016), pengawasan (controlling) adalah suatu penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan terjadi kembali. Menyikapi hal tersebut pengawasan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu program kerja yang dilaksanakan dengan teratur dengan adanya pengawasan berupa koreksi terhadap pelaksanaan kerja dan hasil kerja agar hasil tersebut dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang pemimpin dalam melaksanakan sistem kerja di dalam perusahaan maupun instansi terhadap bawahannya hingga program kerja tersebut dapat direalisasikan sesuai ketentuan yang ditetapkannya. Kepemimpinan adalah tonggak utama berjalannya sistem perusahaan dalam mengarahkan tenaga kerja atau karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan pembagian tugas-tugas yang sudah diberikan baik secara internal

perusahaan maupun secara eksternal perusahaan. Kepemimpinan ini merupakan penentu terjadinya keputusan-keputusan kerja yang ditentukan secara langsung oleh perusahaan guna arah tujuan program yang diciptakan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Kompensasi merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan berupa uang, gaji, tunjangan, bonus yang diberikan perusahaan atau instansi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan waktu yang ditentukan setelah adanya penyelesaian pekerjaan sesuai yang disepakati antara kedua belah pihak perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi dapat diberikan karena adanya hasil kerja yang telah dikerjakan sesuai dengan keinginan pihak pemberi pekerjaan tersebut. Kompensasi merupakan hak yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawannya setelah karyawan selesai melaksanakan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

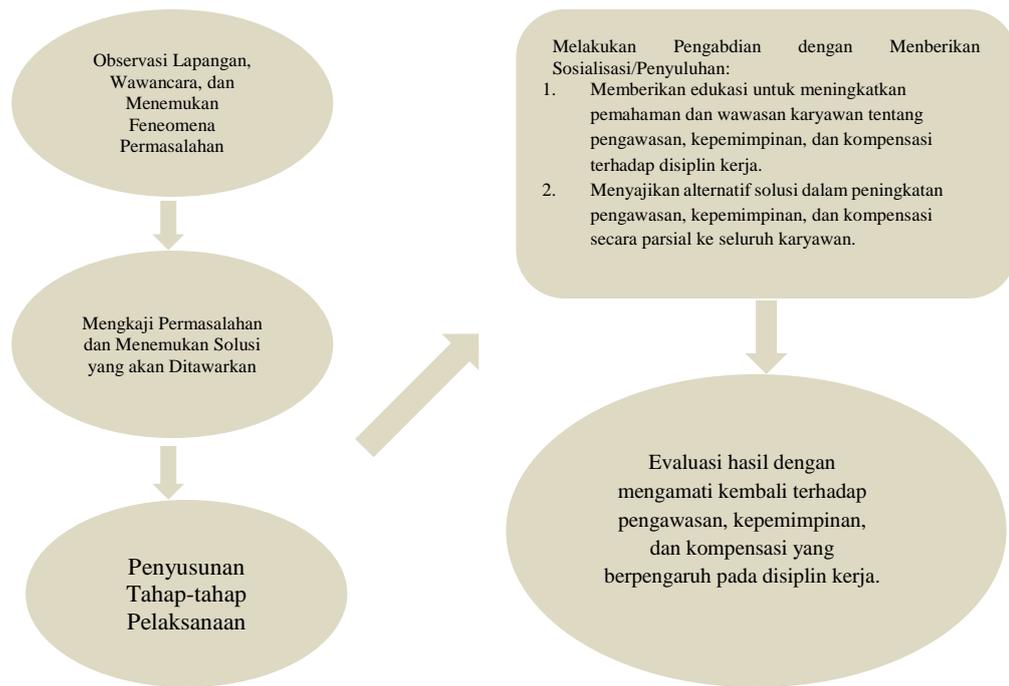
Disiplin kerja yang diterapkan kepada seluruh karyawan sangat berperan penuh dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Penerapan disiplin harus sejalan dengan adanya pengawasan kerja yang tepat dan adanya arahan yang diberikan dari pemimpin terhadap seluruh karyawan untuk mencapai tujuan serta pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan tingkat besar kecilnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Jika disiplin kerja dapat berjalan dengan baik tentu dapat memberikan hasil kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat diterapkan kepada karyawan maka hasil kerja yang diharapkan akan jauh dari kenyataan yang terjadi.

2. METODE

Metode pendekatan yang diajukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi melibatkan tiga langkah utama, yaitu:

- 1) Memberikan edukasi untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan karyawan tentang pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap disiplin kerja.
- 2) Menyajikan alternatif solusi dalam peningkatan pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi secara parsial ke seluruh karyawan.
- 3) Melakukan evaluasi hasil dengan mengamati kembali terhadap pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi yang berpengaruh pada disiplin kerja.

Implementasi solusi yang diajukan sebagai pendukung kegiatan pengabdian ini, langkah pertama adalah melakukan observasi awal di lapangan. Ini melibatkan pendekatan melalui wawancara dan pengamatan fenomena permasalahan. Seluruh rangkaian prosedur kerja ini dijelaskan lebih lanjut dalam gambar yang disajikan.



Gambar 2. Prosedur Pelaksanaan Kerja

Adapun mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah terdiri dari beberapa diantaranya:

Tabel 1. Uraian Partisipasi Kerja

No.	Mitra Terkait	Peran
1.	Masyarakat di Kecamatan Medan Denai	Objek pengimplementasian pengabdian
2.	Camat Medan Denai	Mitra kelompok usaha ibu rumah tangga

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian ini melibatkan pendekatan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan. Hubungan antara pengabdian ini dan mata kuliah penulis, yakni manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar pengetahuan yang diberikan dalam forum pengabdian dapat diterapkan oleh karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, dapat memberdayakan sistemkerja, dapat memberikan arah dan tujuan pelaksanaan kerja yang dituju. Selain itu,

dapat menciptakan ketaatan diri karyawan baik secara internal perusahaan maupun eksternal dan dapat menjadikan karyawan yang berkarakter, jujur dan memiliki kualitas dalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu



Gambar 3. Sesi Tim Pengabdian Saat Melakukan Ceramah Kegiatan Pengabdian

Informasi Gambar merupakan dokumentasi masyarakat di kecamatan Medan Denai sebagai peserta/koresponden kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dokumentasi tim pengabdian dalam memberikan ceramah/diskusi terkait pengawasan, kepemimpinan, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat diketahui terjadi peningkatan pemahaman masyarakat terhadap pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi kerja karyawan. Latar belakang pengawasan yang dilakukan dalam mendisiplinkan karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan yang menjadi petugas melakukan pengawasan pada pelaksanaan kerja yang sedang berlangsung dan kurang telitinya hasil kerja dievaluasi oleh tim pengawas pada saat menerima laporan kerja akhir bulannya serta banyaknya petugas pengawasan yang kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan pada saat bekerja. Permasalahan ini jika dibiarkan berkelanjutan tentu mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan disiplin kerja yang dilakukan menjadi sia-sia.

Kepemimpinan yang digunakan dalam mendisiplinkan kerja karyawan didasari oleh kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan perintah kerja pada pelaksanaan program-program kerja yang sudah ditetapkan serta kurangnya pendekatan yang dilakukan pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja secara pribadi karyawan dan banyaknya perubahan kerja kurang cepat diinformasikan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja tersebut sehingga perintah kerja yang diberikan pimpinan tidak dapat direalisasikan karyawan dengan tepat waktu.

Kurang telitinya perusahaan dalam melakukan pembagian insentif bulanan yang harus diterima karyawan untuk setiap bulannya sehingga karyawan banyak yang merasa dirugikan serta lamanya ijin yang diberikan perusahaan pada pembagian bonus kerja pada setiap akhir tahun sehingga karyawan selalu menunggu dan bertanya-tanya kapan bonus akhir tahun diberikan. Permasalahan ini jika tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan mengakibatkan semangat karyawan untuk bekerja menjadi menurun dan karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan dan pindah ke perusahaan yang lain.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang telah tim lakukan di Kecamatan Medan Denai yaitu memberikan edukasi tentang pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil dari kegiatan pengabdian diketahui jika pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sebagai rekomendasi dan saran dari tim, dukungan dan peran yang diberikan oleh Camat Medan Denai sangatlah penting bagi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengawasan, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada masyarakat kecamatan Medan Denai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., & Wandu, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(2).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. (2017). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. PT. Jepe Press Media Utama.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. PT. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.

- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Manajemen personalia*. Gadjah Mada University.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Putra, E. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2).
- Rangkuty, D. M., Sajar, S., Yazid, A., & Alfadhila, T. (2023). Edukasi peluang usaha kecil berdasar karakteristik sosial ekonomi masyarakat Kecamatan Kutalimbaru. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 1006-1014.
- Rangkuty, D. M., Siregar, H. F., Wulandari, D. Y., & Ramadhan, A. (2023). Pemberdayaan usaha kecil berdasarkan pada potensi ekonomi sektor unggulan desa Sempe Cita Kecamatan Kutalimbaru. *Amal Ilmiah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 121-129.
- Rivai, V. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, S., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. USU Press.
- Sedarmayanti, (2020). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama (Edisi revisi).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen motivasi*. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Sumber daya manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi (Edisi 1, Cetakan ke IV)*. Kencana.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM*. Salemba Empat.
- Wibowo, W. (2019). *Kepemimpinan (Pemahaman dasar, pandangan konvensional, gagasan kontemporer)*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Widodo. (2019). Manajemen pengembangan sumber daya manusia (Edisi revisi). Pustaka Belajar.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku organisasi. LPPPI.
- Winardi, J. (2016). Manajemen perubahan. Pustaka Pelajar.
- Yapentra, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos Metro Mandau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4).
- Zahroh, A. F., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Aero Indonesia. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2).