An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Sistem Pengendalian dan Supervisi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi: Perspektif Manajemen Syariah

Aghniyatuz Zahwa Sholeha[1], Audira Ramadani Matondang[2], Adeck Syaifullah Ahmad[3], Dian Mayang Anggita Br. Lubis[4]
aghniyatuzzahwa@gmail.com; audiraramadani6@gmail.com; ahmad8855114@gmail.com; dianmayanganggitabrlubis@gmail.com

Abstrak

Efektivitas kinerja organisasi merupakan salah satu indicator utama keberhasilan sebuah Lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks, keberadaan sistem pengendalian dan supervisi menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, serta tujuan yang telah ditentukan. Sistem pengendalian berfungsi sebagai mekanisme untuk memantau, mengevaluasi, dan mengoreksi berbagai aktivitas organisasi, sedangkan supervisi berperan dalam memastikan pelaksanaan tugas dilakukan secara efisien, dan bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk meganalisis peran sistem pengendalian dan supervisi dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dengan mengintegritasikan perspektif manajemen modern dan perspektif Syariah. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui kajian berbagai literatur ilmiah, buku akademik, serta penelitian terkini yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem pengendalian yang efektif harus mencakup penetapan standar kinerja, pengukuran hasil kerja, evaluasi penyimpangan, serta tindakan korektif yang berkelnajutan. Selain itu, penggunaan alat monitoring dan evaluasi serta penerapan Key Performance Indicator (KPI) mampu meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas organisasi. Dalam Perspektif Syariah, sistem pengendalian dan supervisi tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menekankan aspek amanah, keadilan, transparansi dan pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Integrasi kedua perspektif tersebut menghasilkan moel pengelolaan organisasi yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga memiliki landasan etis dan moral yang kuat.

Kata Kunci: *Sistem Pengendalian, supervisi, kinerja organisasi, KPI, monitoring dan evaluasi, manajemen syariah*

Abstract

Organizational performance effectiveness is one of the main indicators of an institution's success in achieving its objectives. In the context of modern organizations facing increasingly complex environmental dynamics, control and supervision systems serve as strategic instruments to ensure that organizational activities are carried out according to established plans, standards, and goals. This study aims to analyze the role of control and supervision systems in improving organizational performance effectiveness through the integration of modern management and sharia perspectives. The research employs a qualitative approach using a library research method. Data were collected from academic books, scientific journals, and relevant scholarly sources. The findings indicate that effective control systems improve accountability, productivity, and organizational governance through performance standards, performance measurement, variance analysis, and corrective actions. Furthermore, supervision plays a significant role in enhancing human resource competence, strengthening organizational communication, and supporting the achievement of organizational objectives. From a sharia perspective, control and supervision are not solely oriented toward achieving organizational targets but also emphasize the values of trustworthiness (amanah), justice ('adl), transparency, and accountability before Allah SWT. The integration of both perspectives creates an organizational management model that is administratively effective while maintaining strong ethical and moral foundations.

Keywords: *control system, supervision, organizational performance, KPI, monitoring and evaluation, sharia management.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi pada era globalisasi dan transformasi digital telah menciptakan tantangan yang semakin kompleks bagi para pengelola organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang berlangsung cepat, meningkatkan kualitas pelayanan, menjaga efisiensi operasional, serta mempertahankan daya saing secara berkelanjutan. Dalam situasi tersebut, efektivitas kinerja organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja organisasi yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya secara optimal, menjaga kualitas proses kerja, serta menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Selain pengendalian, supervisi juga memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Supervisi merupakan aktivitas pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, supervisi tidak lagi dipahami sebagai aktivitas yang hanya berfokus pada pencarian kesalahan, melainkan sebagai proses pembinaan yang bertujuan meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok. Supervisi yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang konstruktif antara pimpinan dan bawahan, meningkatkan motivasi kerja, serta membantu penyelesaian berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas (Robbins & Coulter, 2022).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menyebabkan fungsi pengendalian dan supervisi tidak dapat lagi dilakukan secara konvensional. Organisasi modern membutuhkan sistem pengendalian yang berbasis data, teknologi informasi, dan indikator kinerja yang terukur. Oleh karena itu, penggunaan instrumen seperti monitoring dan evaluasi (*monitoring and evaluation*), audit kinerja, dashboard manajemen, serta Key Performance Indicators (KPI) menjadi semakin penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan yang berbasis bukti (*evidence-based management*). Penggunaan instrumen tersebut memungkinkan organisasi memperoleh informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan serta efektivitas program yang dijalankan (Anthony et al., 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem pengendalian internal yang baik cenderung memiliki tingkat efektivitas kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki mekanisme pengendalian yang memadai. Sistem pengendalian yang efektif memungkinkan organisasi mengurangi risiko operasional, meningkatkan akuntabilitas, memperkuat tata kelola organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan (Merchant & Van der Stede, 2023). Selain itu, sistem supervisi yang dijalankan secara konsisten juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Schermerhorn, 2023).

Meskipun demikian, sebagian besar kajian mengenai sistem pengendalian dan supervisi masih didominasi oleh perspektif manajemen konvensional yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target organisasi. Pendekatan tersebut sering kali menempatkan aspek moral dan spiritual sebagai faktor sekunder dalam proses pengelolaan organisasi. Padahal, dalam perspektif syariah, aktivitas manajemen tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga mengandung dimensi etika dan pertanggungjawaban yang lebih luas.

Dalam Islam, pengelolaan organisasi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Prinsip amanah, keadilan (*'adl*),

musyawarah (*syura*), transparansi, dan akuntabilitas menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan fungsi manajemen, termasuk dalam sistem pengendalian dan supervisi. Perspektif ini menempatkan manusia sebagai khalifah yang bertanggung jawab terhadap setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan dalam organisasi (Aseandi et al., 2026).

Konsep pengendalian dalam Islam memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan pendekatan manajemen konvensional. Jika pengendalian modern lebih berfokus pada pencapaian target dan efisiensi organisasi, maka pengendalian dalam Islam juga menekankan aspek pengawasan diri (*self-control*), kesadaran spiritual, dan pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Setiap aktivitas organisasi dipandang sebagai bagian dari amanah yang harus dilaksanakan secara profesional dan jujur. Oleh karena itu, mekanisme pengendalian tidak hanya berasal dari sistem organisasi, tetapi juga dari kesadaran moral individu yang menjalankan tugasnya.

Perspektif syariah memberikan dimensi tambahan terhadap konsep pengendalian dan supervisi yang berkembang dalam teori manajemen modern. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur melalui pencapaian indikator kinerja, tetapi juga melalui tingkat keadilan, kemaslahatan, dan keberkahan yang dihasilkan dari aktivitas organisasi. Integrasi antara perspektif manajemen dan syariah menjadi penting untuk menghasilkan model pengelolaan organisasi yang tidak hanya unggul dalam pencapaian kinerja, tetapi juga memiliki landasan etika yang kuat.

Berdasarkan telaah literatur yang ada, masih ditemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait integrasi antara sistem pengendalian organisasi modern dan nilai-nilai syariah dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada efektivitas instrumen pengendalian dan supervisi dari aspek teknis dan administratif. Di sisi lain, kajian manajemen syariah lebih banyak membahas aspek normatif dan filosofis tanpa menghubungkannya secara komprehensif dengan mekanisme pengendalian dan pengukuran kinerja yang berkembang dalam organisasi modern. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar perlunya penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep sistem pengendalian, tahapan proses pengendalian, penggunaan alat monitoring dan evaluasi, penerapan Key Performance Indicators (KPI), serta supervisi dan tanggung jawab manajerial dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi melalui pendekatan integratif antara perspektif manajemen dan syariah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi serta menjadi referensi praktis bagi para pengelola organisasi dalam membangun sistem pengendalian dan supervisi yang efektif, profesional, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

B. KAJIAN TEORI

1. Konsep Pengedalian dalam Organisasi

Pengendalian (controlling) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengendalian, organisasi dapat membandingkan hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan (Robbins & Coulter, 2022).

Dalam perspektif manajemen modern, pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan mendukung pencapaian tujuan strategis. Sistem pengendalian yang baik membantu organisasi memperoleh informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan, meningkatkan akuntabilitas, serta meminimalkan risiko operasional (Merchant & Van der Stede, 2023).

Secara umum, pengendalian organisasi terdiri atas tiga bentuk, yaitu pengendalian pendahuluan (feedforward control), pengendalian selama proses berlangsung (concurrent control), dan pengendalian umpan balik (feedback control). Ketiga bentuk tersebut saling melengkapi dalam memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2022).

Dengan demikian, pengendalian dapat dipahami sebagai mekanisme yang membantu organisasi menjaga keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. Tahapan Proses Pengendalian

Proses pengendalian merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan pelaksanaan aktivitas organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, proses pengendalian terdiri atas empat tahap utama, yaitu penetapan standar kinerja, pengukuran kinerja aktual, perbandingan hasil dengan standar, dan tindakan korektif (Robbins & Coulter, 2022).

Penetapan standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur dalam menilai keberhasilan suatu kegiatan. Selanjutnya, organisasi melakukan pengukuran kinerja aktual melalui berbagai sumber informasi yang relevan. Hasil pengukuran tersebut kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan atau kesenjangan kinerja (Anthony et al., 2022).

Apabila ditemukan penyimpangan, organisasi perlu melakukan tindakan korektif sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja. Tindakan ini dapat berupa penyempurnaan prosedur kerja, peningkatan kompetensi sumber daya

manusia, maupun penyesuaian strategi organisasi. Oleh karena itu, proses pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana perbaikan berkelanjutan yang mendukung efektivitas organisasi (Schermerhorn, 2023)

3. Monitoring dan Evaluasi sebagai Instrumen Pengendalian Organisasi

Monitoring dan evaluasi (M&E) merupakan instrumen penting dalam sistem pengendalian organisasi. Monitoring berfungsi untuk mengamati pelaksanaan kegiatan secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan dan efektivitas suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kusek & Rist, 2020).

Melalui monitoring, organisasi dapat memperoleh informasi mengenai perkembangan pelaksanaan kegiatan serta mengidentifikasi potensi masalah sejak dini. Sementara itu, evaluasi membantu organisasi menilai hasil yang dicapai, efektivitas penggunaan sumber daya, dan dampak dari program yang dilaksanakan (OECD, 2021).

Dalam organisasi modern, monitoring dan evaluasi menjadi dasar pengambilan keputusan yang berbasis data (evidence-based management). Oleh karena itu, penerapan monitoring dan evaluasi secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas, kualitas kinerja, serta mendukung perbaikan organisasi secara berkelanjutan (Rasmussen & Ulrich, 2022).

4. Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicators (KPI) merupakan indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. KPI berfungsi sebagai alat ukur yang membantu organisasi menerjemahkan visi dan strategi ke dalam target yang konkret dan terukur sehingga memudahkan proses evaluasi kinerja (Parmenter, 2020).

KPI yang efektif harus relevan, terukur, realistis, dan mampu memberikan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, KPI dapat mencakup indikator keuangan maupun nonkeuangan, seperti produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, KPI menjadi instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas serta efektivitas organisasi (Kaplan & Norton, 2023).

5. Supervisi dan Tanggung Jawab Manajerial

Supervisi merupakan fungsi manajerial yang bertujuan memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Dalam manajemen modern, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai proses pembinaan yang membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai (Robbins & Coulter, 2022).

Melalui supervisi, manajer memberikan arahan, koordinasi, evaluasi, dan umpan balik kepada bawahan. Supervisi yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang baik, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, supervisi menjadi bagian penting dari tanggung jawab manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (Yukl, 2020).

6. Sistem Pengendalian dan Supervisi dalam Perspektif Syariah

Dalam perspektif syariah, sistem pengendalian dan supervisi tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual. Pengendalian dilandasi oleh prinsip amanah, yaitu tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara jujur, profesional, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT maupun kepada sesama manusia (Aseandi et al., 2026).

Selain amanah, konsep muhasabah dan keadilan ('adl) menjadi landasan penting dalam proses evaluasi dan pengawasan. Muhasabah mendorong perbaikan diri secara berkelanjutan, sedangkan keadilan menuntut pelaksanaan supervisi yang objektif dan transparan. Dengan demikian, integrasi antara sistem pengendalian modern dan nilai-nilai syariah dapat menciptakan tata kelola organisasi yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih untuk mengkaji secara mendalam konsep sistem pengendalian dan supervisi dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi berdasarkan berbagai sumber literatur yang relevan. Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan dokumen pendukung yang berkaitan dengan pengendalian organisasi, supervisi, monitoring dan evaluasi, serta manajemen syariah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah dan mengidentifikasi berbagai literatur yang sesuai dengan fokus penelitian. Sumber utama yang digunakan adalah buku *Manajemen Organisasi: Konsep, Proses, dan Implementasi dalam Perspektif Syariah* karya Aseandi et al. (2026), yang didukung oleh berbagai jurnal dan referensi ilmiah lainnya.

Analisis data menggunakan teknik *content analysis* (analisis isi), yaitu dengan mengelompokkan, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai informasi yang diperoleh dari sumber literatur. Untuk meningkatkan keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai teori dan hasil penelitian yang relevan sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif

mengenai sistem pengendalian dan supervisi dalam perspektif manajemen dan syariah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Sistem Pengendalian dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi`

Sistem pengendalian merupakan instrumen penting yang membantu organisasi memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengendalian yang efektif memungkinkan organisasi mengidentifikasi penyimpangan, mengurangi risiko, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Aseandi et al., 2026).

Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem pengendalian berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi melalui penyediaan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan. Selain itu, pengendalian juga membantu organisasi menjaga konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif.

Keberhasilan sistem pengendalian tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur formal, tetapi juga oleh budaya organisasi yang menjunjung integritas, disiplin, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pengendalian menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik.

2. Implementasi Tahapan Pengendalian Organisasi

Implementasi pengendalian organisasi dilakukan melalui empat tahapan utama, yaitu penetapan standar kinerja, pengukuran kinerja aktual, evaluasi penyimpangan, dan tindakan korektif. Keempat tahapan tersebut saling berkaitan dan membentuk siklus pengendalian yang berkelanjutan.

Standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi, sedangkan pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, organisasi melakukan evaluasi terhadap hasil yang diperoleh untuk mengidentifikasi penyebab penyimpangan yang terjadi.

Hasil evaluasi kemudian menjadi dasar dalam melakukan tindakan korektif guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Dengan penerapan tahapan pengendalian yang sistematis, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mempercepat proses perbaikan berkelanjutan.

3. Peran Monitoring dan Evaluasi dalam Pengambilan Keputusan Manajerial

Monitoring dan evaluasi memiliki peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial yang efektif. Monitoring membantu organisasi

memantau pelaksanaan kegiatan secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan.

Melalui monitoring, pimpinan dapat mendeteksi berbagai kendala sejak dini sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan. Sementara itu, evaluasi memberikan informasi mengenai efektivitas program, penggunaan sumber daya, serta dampak yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi menjadi instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan berbasis data di dalam organisasi.

4. KPI sebagai Instrumen Pengukuran dan Peningkatan Kinerja

Key Performance Indicators (KPI) merupakan indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis. KPI membantu organisasi menerjemahkan tujuan yang bersifat umum menjadi target yang lebih spesifik dan terukur.

Penerapan KPI yang tepat mampu meningkatkan fokus organisasi terhadap prioritas kerja, memperjelas standar keberhasilan, serta memudahkan proses evaluasi kinerja. Selain itu, KPI juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena setiap individu memahami target dan kontribusi yang diharapkan dari mereka.

Namun demikian, penggunaan KPI harus dilakukan secara seimbang dengan memperhatikan aspek kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian angka, tetapi juga pada kualitas hasil kerja dan nilai-nilai organisasi.

5. Supervisi dan Tanggung Jawab Manajerial dalam Organisasi Modern

Supervisi merupakan bagian penting dari fungsi manajerial yang bertujuan memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Dalam organisasi modern, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Melalui supervisi yang efektif, manajer dapat memberikan arahan, umpan balik, serta dukungan yang dibutuhkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Supervisi yang dilakukan secara partisipatif terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, supervisi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan kompetensi pegawai.

6. Integrasi Sistem Pengendalian dan Supervisi dalam Perspektif Syariah

Dalam perspektif syariah, sistem pengendalian dan supervisi tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual. Prinsip amanah menuntut setiap individu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara jujur serta profesional.

Selain itu, konsep muhasabah mendorong evaluasi dan perbaikan diri secara berkelanjutan, sedangkan prinsip keadilan menjadi landasan dalam pelaksanaan supervisi yang objektif dan transparan. Nilai-nilai tersebut memperkuat fungsi pengendalian melalui kesadaran internal individu, bukan hanya melalui mekanisme formal organisasi.

Integrasi antara instrumen manajemen modern seperti KPI, monitoring, dan evaluasi dengan nilai-nilai syariah menghasilkan sistem pengelolaan organisasi yang lebih komprehensif. Dengan pendekatan ini, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kualitas etika, tanggung jawab, dan kemaslahatan yang dihasilkan bagi masyarakat.

E. KESIMPULAN

Sistem pengendalian dan supervisi merupakan dua fungsi manajemen yang memiliki peran strategis dan meningkatkan efektivitas kinerja organisai. Keberadaan kedua fungsi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan terhadap aktivitas organisasi, tetapi juga sebagai instrument yang membantu organisasi mencapai tujuan secera lebih efektif, efeisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks, sistem pengendalian menjadi mekanisme penting untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas yang dilaksanakn tetap selaras dengan perencanaan, kebijakan, serta tujuan strategis organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pengendalian merupakan proses yang mencakup penetapan standar kinerja, pengukuran hasil kerja, analisis penyimpangan, dan tindakan korektif yang dilakukan secara berkelanjutan. Setiap tahapan tersebut memiliki fungsi yang saling berkaitan dalam memastikan terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Penetapan standar memberikan arah yang jelas bagi organisasi, sementara pengukuran dan evaluasi memungkinkan organisasi mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, tindakan korektif menjadi langkah penting untuk memperbaiki berbagai kelemahan yang ditemukan selama proses evaluasi sehingga organisasi dapat terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Selain itu, monitoring dan evaluasi terbukti menjadi instrumen penting dalam mendukung efektivitas sistem pengendalian organisasi. Monitoring memungkinkan organisasi memperoleh informasi secara berkala mengenai

perkembangan pelaksanaan program, sedangkan evaluasi memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas, efisiensi, dan dampak suatu kegiatan. Melalui penerapan monitoring dan evaluasi yang sistematis, organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan data dan fakta yang tersedia. Dengan demikian, monitoring dan evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran organisasi yang mendukung proses perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Penerapan Key Performance Indicators (KPI) juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. KPI berfungsi sebagai alat ukur yang membantu organisasi menerjemahkan visi dan strategi ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara objektif. Melalui KPI, organisasi dapat mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian tujuan sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Namun demikian, efektivitas KPI sangat bergantung pada ketepatan indikator yang digunakan. Oleh karena itu, penyusunan KPI harus mempertimbangkan keseimbangan antara indikator kuantitatif dan kualitatif agar mampu mencerminkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa supervisi memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan pengendalian. Supervisi tidak hanya berfungsi memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja, tetapi juga berperan sebagai sarana pembinaan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan motivasi kerja. Supervisi yang efektif ditandai oleh adanya komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu yang menjadi bagian dari organisasi.

Dari perspektif syariah, sistem pengendalian dan supervisi memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan pendekatan manajemen konvensional. Pengendalian tidak hanya dilakukan melalui mekanisme organisasi, tetapi juga melalui kesadaran spiritual individu terhadap amanah yang diembannya. Nilai-nilai seperti amanah, ihsan, keadilan (*'adl*), dan muhasabah menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan fungsi pengendalian dan supervisi. Nilai-nilai tersebut mendorong setiap anggota organisasi untuk bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab, bahkan ketika tidak berada dalam pengawasan langsung.

Integrasi antara sistem pengendalian modern dan nilai-nilai syariah menghasilkan model pengelolaan organisasi yang lebih komprehensif. Pendekatan manajemen modern menyediakan berbagai instrumen teknis seperti KPI, monitoring dan evaluasi, audit kinerja, serta sistem informasi manajemen. Sementara itu, perspektif syariah memberikan landasan moral dan spiritual yang memperkuat efektivitas instrumen tersebut. Dengan adanya integrasi tersebut, keberhasilan

organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target dan produktivitas, tetapi juga dari kemampuan organisasi mewujudkan keadilan, transparansi, akuntabilitas, serta kemaslahatan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian dan supervisi yang dirancang dan diimplementasikan secara efektif mampu meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, memperkuat akuntabilitas, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kedua fungsi tersebut harus dipandang sebagai investasi strategis yang memiliki peran penting dalam mewujudkan organisasi yang unggul, profesional, dan berintegritas.

G. DAFTAR PUSTAKA

Aseandi, A., dkk. (2026). *Manajemen Organisasi: Konsep, Proses, dan Implementasi dalam Perspektif Syariah*. Medan: Penerbit Akademik.

Anthony, R. N., Govindarajan, V., Hartmann, F. G. H., Kraus, K., & Nilsson, G. (2022). *Management Control Systems* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2023). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.

Kusek, J. Z., & Rist, R. C. (2020). *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*. Washington, DC: World Bank Publications.

Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2023). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives* (5th ed.). Harlow: Pearson Education.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*. Paris: OECD Publishing.

Parmenter, D. (2020). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2022). *Reinventing Human Resources Data: How to Use HR Analytics to Create Value*. New York: Routledge.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). New York: Pearson.

Schermerhorn, J. R. (2023). *Introduction to Management* (15th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.