

**FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah
Bintang Ihsani Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Bidang Manajemen Dakwah

OLEH:

ANSI RULIZA FITRIANI
NIM. 1811330004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU
2022 M/1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: **ANSI RULIZA FITRIANI, NIM. 1811330004**
yang berjudul **“Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber**

Daya Manusia (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhawah Bintang

Ihsani Kota Bengkulu)” Program Studi **Manajemen Dakwah (MD) Jurusan**

Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam (Negeri

Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan

diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu,

sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas

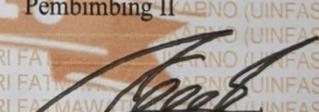
Ushuluddin, Adab dan Dakwah UINFAS Bengkulu.

Bengkulu, **Februari 2022**

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I


Ashadi Cahyadi, MA

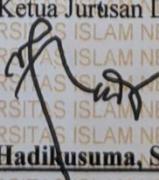
NIP. 198306122009121006

NIP. 198509182011011009

Mengetahui,

An. Dekan FUAD

Ketua Jurusan Dakwah


Wira Hadikusuma, S.Sos.I, M.S.I

NIP. 198601012011011012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama **Ansi Ruliza Fitriani** NIM 1811330004 dengan judul **"Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)"** telah diujikan dan dipertahankan di depan tim sidang munaqasah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu:

Hari : Kamis
Tanggal : 10 Februari 2022

Dinyatakan **LULUS** dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, Februari 2022
Dekan Fakultas Ushuluddin
Adab dan Dakwah

Dr. Aan Shopian, M.Ag
NIP. 196906151997031003

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

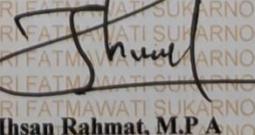
Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP. 198306122009121006

Sekretaris

Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009

Penguji I

Robert Yhadi, S.Sos., M.Si
NIP. 198006022003121003

Penguji II

Ihsan Rahmat, M.P.A
NIP. 199103122019031005

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik, baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni dan benar-benar gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tulisan dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila ada dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu, 13 Januari 2022

saya yang menyatakan



Ruliza
Ruliza Fitriani
NIM. 1811330004

MOTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri...

(QS Al-Israa : 7)

"If You Can't be a Good Person, then Don't be a Bad Person"

(Ansi Ruliza Fitriani)

BENGKULU

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur dan mengharap ridho Allah SWT yang Maha Esa. Berkat segala Rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta shalawat dan salah selalu tercurah kepada Nabi besar, tauladan sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW serta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Dengan ini kupersembahkan karya ini kepada :

- ❖ Kedua orang tua, ayah (Arlianto) dan ibu (Elni Sustris) yang selalu memberikan semangat, motivasi, begitu tangguh dan penuh kasih sayang yang tak ada hentinya untuk segala kesuksesan Putri tercinta. Terima kasih tiada batas untuk Ayah dan Ibuku.
- ❖ Untuk Ayahku (Andi Dianata), terima kasih telah memberikan pengalaman hidup yang berharga. Terima kasih atas doa-doa baik dan kasih sayang untuk putrimu ini.
- ❖ Adik-adik perempuanku, Dedek Vita Lapita dan Aqila Thunisa. Adik laki-laki ku, Rupten Ishadi, terima kasih sudah menjadi adik-adik yang luar biasa memberi motivasi dan semangat, semoga kita sama-sama bisa mewujudkan kesuksesan untuk membanggakan kedua orang tua yang selalu bercucuran keringat demi mendapatkan biaya untuk setiap pendidikan kita sehingga bisa lebih tinggi kedepannya, terima kasih sudah menjadi semangat kakak mu ini dalam menjalani setiap kesusahan dan kegagalan. Kalian adalah motivasi terbesar kakak untuk mencapai kesuksesan.
- ❖ Untuk Keluarga Besar, Kakek (Tusarno) dan Nenek (Kadija), Paman (Esputin), Bucik (Erti Yitusti) dan Mak Nga (Elmi Nistri) yang selalu memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk Pembimbing I dan II yang telah memberi bimbingan, motivasi dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk kakak-kakakku (Robet sekeluarga) dan (Rita sekeluarga) yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Untuk kakakku Irawan Dwi Cahyo, S.Pd.i yang selalu memberikan *Support*, motivasi, perhatian dan banyak doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Sahabat tercinta True Friends, Zhona Notavia, Ayu Soraya Nurbaiti, Nelson Ongki Saputra, Eko Wardoyo, Vira Oktavia, dan Sari Fadilah Rahma, terima kasih selalu memberi semangat, mendoakan dan menemani dari awal kuliah sampai skripsi ini, banyak hal yang telah dilewati di masa-masa kuliah bersama kalian, tangis, tawa, susah, senang selalu bersama. Saling membantu dan bisa membuktikan kepada orang lain bahwa meskipun kita tidak sedarah, beda daerah dan orang tua, kalian sudah saya anggap saudara sendiri,

persahabatan dengang orang-orang baik pasti akan selalu di ridhoi Allah SWT.

- ❖ Teman-teman seperjuangan (Aprinju Ando Yana, Desi Permata Sari, Isma Chania, Nurjanah, Woni Puspa Pratiwi, Zenti Erawati, Sesti Sepriani, Selvi, Yuda, Suci Ramadiny, Oca, Novia, Popy, Yesi, Puput, Ahmad, Revaldo, Herman, Cokro, Rindi)
- ❖ Teman-teman KKN Perkebunan 17 (Nova Trianingsih, Dini Mursalina, Mutiara Mar'atussolihah, Lilis, Widya, Nia, Dewi, Siska, Agung, Oval)
- ❖ Terima kasih untuk Teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah (HMPS-MD) dari periode 2019-2022
- ❖ Kakak-kakak, sahabat-sahabatku dan adik-adikku tersayang yang sudah mensupport dan memberi motivasi selama ini, Ida Masruroh S.Sos, Bitu Nurjanah S.Sos, Yusiffa Anis Nurwahida S.Sos, Tikke Sapitri S.Sos, Ririn Sapitri S.Sos, Risma Fatmawati, S.Sos, Nurrohman, S.Sos, Zulman Effendi S.Sos, Mukhlisin S.Sos, Nurhasanah S.Sos, Sintia Yolanda Sari S.Sos, Mardiansyah S.Sos, Rahma Septia Ningsih S.Sos, Nia Putri Pebrianti, Wahyu Nera Eka Sari S.Pd, Yunisa Ramada Sari amd.Keb, Laras Sintya, Wildo Zen, Wandani Al-Hafiz, Bayu Baherman, Ican Ramadis, Jainus Solihin, Yorin Ramadina, Ria Karlina, Shintya Ramadhanty, Vera Silvia Ningsih, Inka Meliza, Ilisa, Yosa, Fadli, Jojon, Eko, Iqbal,
- ❖ Untuk Almamater yang ku banggakan
- ❖ *Last but no least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing me, I wanna thank me for persevering. I wanna thank me for going through all the pain and failure. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off.*
- ❖ *No matter how hard it is, i will always be positive and smile like an idiot.* (PCY or Loey or EXO members)

ABSTRAK

Ansi Ruliza Fitriani, NIM 1811330004

**Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia
(Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota
Bengkulu)**

Penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan fungsi pengawasan kinerja sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu dan apa saja faktor-faktor pengawasan yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu tepatnya di Jl. MT. Haryono, Kampung Bali, Nomor 289, Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan kualitatif *descriptive*. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data penulis menggunakan uji triangulasi data dan triangulasi sumber. Hasil penelitian menemukan bahwa Pelaksanaan pengawasan kinerja sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu dimulai dengan Perencanaan pengawasan; *Standart Operational Procedure (SOP)*, *Job Description*, penetapan target kerja. Pelaksanaan Pengawasan; pengawasan pendahuluan, pengawasan langsung pimpinan, CCTV, pengawasan melalui orang lain/nasabah, penilaian kuesioner. Pada temuan pelaksanaan penulis berhasil menemukan beberapa temuan khas pengawasan. Proses Penilaian Pengawasan; laporan kerja lisan dan tulisan, *Performance Appraisal/PA*. Pengambilan Tindakan Evaluasi; pemberian arahan dan teguran secara langsung. Adapun Faktor Pendukung yang dapat melancarkan proses pengawasan; pembinaan, *job description*, Motivasi dan semangat kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, *Reward*/penghargaan, dan fasilitas kerja. Kemudian faktor-faktor yang menghambat ialah keterbatasan Sumber Daya Manusia, Modal, lokasi Lembaga masih baru dan dampak Pandemi covid-19. Hasil Temuan penulis mendukung temuan penelitian sebelumnya. Akhirnya, penelitian ini merekomendasikan untuk peneliti di masa yang akan datang agar lebih dalam membahas fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Syariah lainnya.

Kata kunci: Fungsi Pengawasan, Kinerja, Sumber daya manusia

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah yang Maha Esa, berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Sholawat dan salam tak lepas dijunjungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)”**.

Hasil karya tulis ini merupakan hasil pemikiran penulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Oleh karena itu, dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lupa berterima kasih atas dukungan, bimbingan dan arahan serta doa yang diberikan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M, M.Ag.,M.H selaku Rektor IAIN Bengkulu periode 2017-2021 dan Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor UINFAS Bengkulu periode 2021-2025
2. Dr. Suhirman, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu periode 2017-2021 dan Dr. Aan Supian, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UINFAS Bengkulu periode 2021-2025

3. Ibu Rini Fitria, S.Ag.,M.Si selaku Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu periode 2017-2021 dan bapak Wira Hadikusuma, S.Sos.I, M.S.i selaku Ketua Jurusan Dakwah UINFAS Bengkulu periode 2021-2025
4. Bapak Ashadi Cahyadi, MA selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah IAIN Bengkulu periode 2017-2021 dan Bapak Ihsan Rahmat, M.PA Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UINFAS Bengkulu periode 2021-2025
5. Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I selaku pembimbing I sekaligus pembimbing akademik yang membimbing dan mengarahkan sehingga sampai pada tahap penulisan skripsi sampai selesai.
6. Bapak Ashadi Cahyadi M.A selaku pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi sampai selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UINFAS Bengkulu yang telah mengajarkan serta memberi berbagai pengalaman dan ilmu pengetahuan dengan penuh keikhlasan.
8. Seluruh Staf Perpustakaan UINFAS Bengkulu yang telah bersusah payah menyediakan berbagai buku sebagai penunjang referensi untuk penulisan skripsi.
9. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberi semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Terima kasih untuk diri sendiri yang telah kuat dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Lembaga (LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu) yang telah memberikan izin dan mempermudah segala urusan penelitian skripsi.
12. Informan penelitian yang telah memberikan waktu, tenaga dan informasinya secara terbuka, dan;
13. Semua pihak yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang tiada terhitung dan ternilai harganya, semoga Allah SWT membalas dengan berbagai pahala yang berlipat ganda, Aamiin. Akhirnya, kepada Allah SWT penulis memohon semoga skripsi ini dapat memberikan banyak sumbangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya. Dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Bengkulu, Februari 2022
Penulis

Ansi Ruliza Fitriani

NIM. 1811330004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Kajian Terdahulu	9
G. Sistematika Penulisan	11
BAB II KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Kajian Tentang Pengawasan Manajemen	14
1. Pengertian Pengawasan	14
2. Maksud dan Tujuan Pengawasan	15
3. Tipe dan Prinsip Pengawasan	17
4. Proses-proses Pengawasan	19
5. Macam-macam Pengawasan	20
B. Kajian Tentang Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)	21
1. Pengertian Kinerja	21
2. Sumber Daya Manusia	23
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)	25
C. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKM-S)	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian	30
C. Penjelasan Judul	30
D. Tempat dan Waktu Penelitian	32
E. Informan Penelitian	33
F. Sumber Data	34
G. Teknik Pengumpulan Data	35
H. Keabsahan Data	37
I. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
1. Sejarah Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu	42
2. Lambang LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani	42
3. Visi dan Misi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani	43
4. Struktur Organisasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani	44
5. Produk LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani	44
6. Profil Informan	49
B. Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia	50
C. Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Informan Penelitian	49
Tabel 4.2 Standar Operasional Prosedur	52
Tabel 4.3 <i>Job Description</i>	54
Tabel 4.4 Penetapan Target Kerja	56
Tabel 4.5 Kegiatan Laporan Kerja	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang mayoritas masyarakatnya muslim. Pada tahun 1990, Majelis Ulama Indonesia (MUI) mulai membentuk kelompok kerja untuk mendirikan Bank Islam di Indonesia. Sejak mulai dikembangkannya sistem perbankan syariah di Indonesia, dalam dua dekade perkembangan keuangan syariah nasional semakin meningkat. Bahkan sistem keuangan syariah kita menjadi salah satu sistem terbaik dan terlengkap yang diakui secara internasional.¹

Perkembangan tersebut akhirnya mengakibatkan banyaknya muncul Lembaga Keuangan berbasis Syariah lainnya. Salah satunya adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Di Kota Bengkulu terdapat Lembaga Keuangan Mikro Syariah (selanjutnya disingkat LKM-S) Ukhuwah Bintang Ihsani, salah satu koperasi syariah yang ada di Jl. MT. Haryono, Kampung Bali, nomor 289 Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu adalah Lembaga yang bergerak dibidang investasi dan simpan pinjam Syariah. Setiap aktivitas pergerakannya pasti banyak sekali kemungkinan kendala atau risiko penyimpangan yang akan dihadapi. Hal tersebut juga akan sangat berdampak dengan kinerja Lembaga itu sendiri. Oleh karena itu, sangat penting menerapkan pengawasan pada kerja sumber daya manusia (selanjutnya disingkat SDM), agar dapat

¹<https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>, diakses Rabu 20 Agustus 2021, pukul 21.05

menghindari se-minimal mungkin kendala atau risiko yang mungkin/akan terjadi tersebut. SDM merupakan pegawai atau karyawan yang ada di dalam perusahaan, SDM juga merupakan kunci dari berkembang dan tidaknya suatu perusahaan.

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dalam Manajemen. Fungsi pengawasan diartikan sebagai kegiatan penyesuaian antara rencana yang sudah ditetapkan dengan kegiatan yang ada di lapangan, dan agar terhindar dari penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan kerja lain.² Pengawasan juga diartikan sebagai suatu proses mengamati semua aktivitas yang dilaksanakan supaya dapat berjalan dengan apa yang telah direncanakan.

Pengawasan berarti suatu proses memastikan bahwa tugas atau pekerjaan seseorang yang sedang terlaksana sudah sesuai pada apa yang ditentukan. Pengawasan berperan agar aktivitas tersebut tidak keluar dari jalurnya atau supaya seseorang dalam melaksanakan kegiataannya terhindar dari sebuah kesalahan, ketidaksesuaian ataupun resiko yang mungkin terjadi. Tanpa adanya pengawasan maka suatu rencana tidak akan ada artinya. Pengawasan sangat erat kaitannya dengan perencanaan, kedua fungsi ini saling mengisi karena hakikatnya pengawasan pun harus terlebih dahulu direncanakan dan perencanaan tidak bisa tercapai dengan baik tanpa ada kontribusi pengawasan didalamnya.

²Sentot, Harman Glendoh, *Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi*, Jurnal Manajemen &Kewirausahaan Vol. 2, No. 1, Maret 2000, hal. 45-46.

Menerapkan pengawasan pada setiap pekerjaan terutama yang bersifat kelembagaan sangatlah tepat, tujuannya supaya dapat mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan agar tercapainya perencanaan awal yang telah ditentukan oleh Lembaga. Di Lembaga atau perusahaan fungsi pengawasan dilakukan oleh seseorang yang berwenang. Manajer adalah salah satu anggota organisasi dan tugas utamanya yaitu mengamati atau mengawasi para karyawannya dalam bekerja supaya terhindar dari penyimpangan atau kesalahan kerja.

Kegiatan pengawasan oleh pimpinan biasanya dilakukan dengan interaksi secara langsung antara atasan dan bawahan atau bisa juga dengan cara pimpinan melimpahkan tugas dengan salah satu karyawan yang dipercaya. Pengawasan juga bisa didukung dengan seperangkat alat yang bisa membantu menunjukkan kebenaran dari tindakan tersebut. Hal ini dilakukan agar para karyawan konsisten dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Pimpinan perlu bersikap tegas jika ditemukan karyawan yang tidak fokus atau tidak serius dalam bekerja karena jika dibiarkan, hal itu dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut begitu pula dengan perencanaan awal Lembaga.³

Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, pengawasan mulai dilaksanakan dengan merencanakan SOP (*Standart Operasional Procedur*), membuat *Job Description*, dan target atau sasaran kerja, menentukan pelaksanaan, menemukan masalah yang terjadi dan

³Asih Wulandari, "*Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT Assyafi'iyah Pringsewu*"(Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2020), hal. 6

mengambil perbaikan jika dibutuhkan sebelum masalah terjadi. Pengawasan dilaksanakan dan diukur sesering mungkin baik mengamati atau memberi teguran secara langsung oleh Manager sendiri maupun secara tidak langsung dengan berbagai laporan baik lisan atau tulisan serta alat pendukung lainnya.⁴ Pengawasan kerja yang baik haruslah sesuai dengan Syariah yang berlandaskan Al-Qur`an dan Hadist.⁵ Sehingga semua pekerjaan yang dilakukan bernilai sebagai ibadah dan penuh berkah. Pernyataan di atas sesuai dengan Firman Allah sebagaimana QS. Al-Mujadilah:7 yaitu

إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Terjemah :

“Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”..(QS.58:7)⁶

Ayat ini menjelaskan kepada kita bahwa Allah mengetahui segala sesuatu baik di bumi maupun langit, Allah mengetahui sekecil apapun perbuatan baik atau perbuatan buruk. Begitu juga dengan pekerjaan, hendaknya kita selalu tekun, sungguh-sungguh, bertanggung jawab dan jujur dalam melaksanakannya. Sehingga pekerjaan tersebut bisa tercapai dan memberikan hasil yang memuaskan bagi diri sendiri maupun orang banyak atau Lembaga tempat bekerja, serta bernilai ibadah dan penuh

⁴Nazief Susila Dharma, Pimpinan Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, Kota Bengkulu, wawancara tanggal 30 Maret 2021.

⁵M. Nur Ibrahim & Rofi Budianti PN, "Penerapan Manajemen Dakwah dalam Sosialisasi BMT Al-Muamanah IAIN Bengkulu Didusun Sumber Rejo Desa Lokasi Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma", *Jurnal Ilmiah Syiar*, vol 17. No 2,2017, hal. 84

⁶Al-qur'an dan Terjemahan, Kementerian Agama Republik Indonesia.

berkah, karena sesungguhnya Allah mengetahui sekecil apapun perbuatan kita.

Tujuan dari pentingnya diadakan pengawasan ialah untuk mencapai cita-cita Lembaga, menjamin aktivitas kerja SDM di Lembaga dan mengendalikan terjadinya penyimpangan yang tidak dikehendaki. Pengawasan adalah tanggung-jawab Manajer dan dalam pelaksanaannya, Manajer akan dibantu beberapa pengurus lain yang bertugas dibidangnya masing-masing sehingga memungkinkan hasil pengawasan bisa efektif juga efisien.⁷ Oleh karena itu, pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan ketika menyusun semua program. Tujuannya ialah supaya seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaannya itu penting dan diperhatikan oleh atasan.

Alasan penulis melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya pengawasan pada sumber daya manusia yang ada di suatu Lembaga. Sepengetahuan penulis, di Kota Bengkulu, LKM-S atau Lembaga Keuangan Syariah kecuali Bank itu masih sedikit. LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang masih aktif beroperasi sampai saat ini. Uniknya, LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini selalu menjaga *NFP* dibawah 0,50-1,00%, *NFP* adalah singkatan dari *Non Performing Financing* yaitu resiko pembiayaan bermasalah. Pembiayaan bermasalah ini adalah pembiayaan

⁷Reza Safitri, Dkk, “*Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara*”, *JIAGANIS*, vol.2 no. 1, Januari 2017:39-53, hal. 41

yang diberikan oleh pihak LKM-S tetapi nasabah tidak mampu membayar atau memberikan angsuran sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini juga berkolaborasi dengan unit pendidikan, mereka memiliki kantor-kantor kas yang disebar di beberapa titik di unit-unit sekolah di SMPIT Iqra', SMAIT Iqra', SDIT Iqra' 1&2, dan TK Auladuna 1&2. Adanya Kantor kas tersebut tujuannya tidak lain untuk memudahkan transaksi tarik atau setoran yang tidak harus dilakukan di kantor pusat.⁸

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis berkeinginan mengetahui lebih dalam terkait fungsi pengawasan yang diterapkan oleh LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani dalam mencapai dan meningkatkan kinerja SDM, serta faktor-faktor pengawasan yang mempengaruhinya. Melihat hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)”**.

B. Rumusan Masalah

Penulis tertarik untuk mengangkat rumusan masalah utama yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengawasan Kinerja SDM Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?

⁸Bima Andriansyah, Pihak Marketing LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, wawancara tanggal 05 Februari 2021.

2. Apa saja faktor-faktor pengawasan yang mempengaruhi peningkatan Kinerja SDM?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dirancang agar tidak melebar dari inti permasalahan. Oleh karena itu, fokus penelitian yaitu pada Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, yaitu :

1. Pengawasan dalam penelitian ini meliputi : Pengawasan kerja untuk menghasilkan kinerja SDM
2. SDM dalam penelitian ini meliputi : Karyawan tetap LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami secara langsung terkait :

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengawasan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pengawasan apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM-nya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di Fakultas Ushulludin, Adab dan Dakwah, khususnya pada Program Studi

Manajemen Dakwah terkait fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

2. Secara Praktis

1) Bagi Lembaga

Untuk memberikan kontribusi saran-saran yang bermanfaat bagi Lembaga dalam mempertahankan atau menentukan kebijakan selanjutnya terkait dengan fungsi pengawasan dalam Meningkatkan kinerja SDM Lembaga.

2) Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini memberikan pengetahuan dan pemahaman secara pribadi tentang pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pada SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa digunakan pembaca untuk menambah wawasan atau Ilmu pengetahuan serta pedoman seluruh Pengawas KSBB (Koperasi Syariah Bengkulu Berjamaah) dan Organisasi simpan pinjam syariah lainnya di Indonesia yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pada SDM.

F. Kajian Terdahulu

Untuk menghindari plagialisasi karena kesamaan pembahasan atau penelitian yang pernah dilakukan oleh orang lain, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan skripsi ini, yaitu :

1. Nurma Sari (2014), jurnal yang berjudul Model Pengawasan Pembiayaan di BMT Mujahidin Pontianak. Berikut konklusi penelitiannya, KSU BMT Mujahidin menjalankan beberapa prosedur yang sistematis melalui bagian pemasaran, pembiayaan dan manajemen yang cukup berdaya guna. Selanjutnya, pengawasan administrasi, dan pengawasan pencegahan.⁹
2. Yusniani (2016), Jurnal Dakwah dan Komunikasi yang berjudul Fungsi Pengawasan Dalam Pengelolaan Baitul Maal Wat Tamwil Sepakat Sendang Agung Kecamatan Sendang Agung Kab. Lampung Tengah. Penelitian ini mengkaji tentang fungsi pengawasan dalam pengelolaan di BMT Lampung Tengah, metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui *interview*, observasi, dokumentasi dan analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan BMT Lampung Tengah dinilai kurang baik karena kekurangannya koordinasi antara

⁹Nurma Sari, Model Pengawasan Pembiayaan di BMT Mujahidin Pontianak. "Jurnal Muqtasid, Volume 5 Nomor 1 (Juni 2014)

pengurus dengan bawahan sehingga sistem pengawasan mereka belum terlalu maksimal.¹⁰

3. Novi Sabila (2020), judul Skripsi Fungsi Pengawasan Dalam Pembiayaan *Murabahah* di Baitul Maal Wa Tamwil Fajar Bandar Lampung. Penelitian ini mengkaji tentang fungsi pengawasan terhadap pembiayaan *Murabahah*. Metode penelitian yang dipakai yakni *interview*, observasi, dokumentasi dan analisis data deksriptif kualitatif. Kesimpulan pada penelitian ini pengawasan dilakukan pada tahap atau proses pra pengawasan, pengawasan pasca pembiayaan dan melakukan pengawasan administratif yang ketat serta detail. BMT Fajar juga memiliki penyelesaian jika terjadi pembiayaan bermasalah seperti penagihan melalui telepon kepada nasabah yang telat melakukan pembayaran angsuran pinjaman, memberikan peringatan 1,2, dan 3, melakukan sita jaminan dan eksekusi jaminan.¹¹
4. Martha Fya Dhanur Weyna (2020), skripsi yang berjudul Fungsi Pengawasan Dalam Kegiatan Zakat Infaq dan Shadaqah Pada BAZNAS Kabupaten Lampung Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu *interview*, observasi dan dokumentasi. Kesimpulan pada penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan dalam kegiatan ZIS di BAZNAS sudah berlangsung dengan cukup baik, pengawasan itu

¹⁰Yusniani, *Fungsi Pengawasan Dalam Pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil Sepakat Sendang, Kabupaten Lampung Tengah*, Skripsi (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2016)

¹¹Novi Sabila, "*Fungsi Pengawasan Dalam Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wa Tamwil Fajar Bandar Lampung*", Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2020

dikerjakan oleh salah satu anggota ZISWAF di Kementerian Agama serta pengawasan Internal. Pada prosesnya ada 4 tahap yakni Menetapkan Standar, Mengukur Kinerja, Membandingkan Kinerja dengan Standard dan yang terakhir melakukan Perbaikan. Selanjutnya pengawasan internal di BAZNAS ada Standar Operasional Prosedur.¹²

Fungsi pengawasan pada penelitian ini lebih menfokuskan pada pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM. Penelitian ini dilangsungkan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu. Sedangkan penelitian terdahulu lebih fokus pada teori tentang model pengawasan pembiayaan di BMT (Nurma Sari, 2014), fungsi pengawasan pengelolaan BMT (Yusniani, 2016), fungsi pengawasan pembiayaan Murabahah di BMT (Novi Sabila, 2020) dan fungsi pengawasan kegiatan ZIS (Zakat, Infaq, Sedekah) di BAZNAS (Martha Fya Dhanur Weyna, 2020).

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan proposal skripsi penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan agar tidak keluar dari tujuan skripsi yaitu :

BAB I : Pendahuluan, terdiri dari Latar belakang yang membahas bagaimana dasar argumen penulis ingin meneliti sebuah topik pembahasan

¹²Martha Fya Dhanur Weyna, “*Fungsi Pengawasan Dalam kegiatan Zakat Infaq dan Shadaqah Pada BAZNAS Kabupaten Lampung Utara*” Skripsi (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2020)

yang diangkat sebagai judul. Rumusan masalah yang akan memberikan gambaran mengenai masalah yang akan penulis teliti lebih lanjut. Batasan masalah yaitu menjelaskan bagaimana masalah itu bisa terfokus dan tidak meluas dari segi lingkup yang akan diteliti. Tujuan penelitian berisi maksud dari penulis melakukan penelitian. Kegunaan penelitian untuk hasil akhir dari penelitian. Kajian pustaka terdahulu sebagai tambahan referensi penulis untuk melakukan penelitian, Sistematika penulisan berisi penjelasan secara umum tahap-tahap penelitian.

BAB II : berisi Kerangka konseptual, meliputi penjelasan teori terkait permasalahan yang diangkat yaitu fungsi pengawasan, pengertian kinerja, SDM dan tentang Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

BAB III : berisi Metodologi penelitian, terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, penjelasan judul, lokasi penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan keabsahan data.

BAB IV : merupakan bab hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi Gambaran umum wilayah penelitian (Sejarah berdirinya LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, Lambang lembaga, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Produk-produk LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani). Hasil penelitian (Profil Informan, pelaksanaan pengawasan kerja SDM, Pelaksanaan fungsi pengawasan kinerja SDM dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM, Proses

penilaian kinerja SDM). Hasil pembahasan penelitian (Fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia).

BAB V : adalah bab penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

A. Kajian Tentang Pengawasan Manajemen

1. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko, Pengawasan merupakan interaksi untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajerial. Hal ini diidentikkan dengan pendekatan agar semua latihan sejalan pada apa yang telah disusun.¹³ Sedangkan bagi Siagian, pengawasan adalah cara paling umum untuk memperhatikan semua tindakan Lembaga untuk menjamin bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan berjalan sesuai pengaturan yang sudah ditentukan diawal.¹⁴

Pengawasan sebagian besar dicirikan sebagai cara dimana Lembaga menyelesaikan pelaksanaan yang layak dan produktif dan selanjutnya mendukung pengakuan visi dan misi Lembaga. Alasan mendasar pengawasan adalah untuk menjamin bahwa apa yang telah diatur menjadi kenyataan.¹⁵

Pengawasan merupakan sistem prediksi dan evaluasi pelaksanaan suatu pekerjaan, sehingga rencana yang telah dilakukan

¹³T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hal. 359-360.

¹⁴Dodi Herdino & Seno Andri, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia, Cabang Perawang Kabupaten Siak*, (Journal FISIP Volume 4. No 1 Oktober 2017). hal. 3-4

¹⁵Mirsa Lukas, Dkk, *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*, (Jurnal EMBA, Vol 5, No 2, Juni 2017,hal. 1921-1928) hal. 3

dapat mencapai tujuannya. Hal ini tentu menjadi dasar pernyataan bahwa rencana sebagus apapun dibuat tidak akan mencapai hasil terbaik tanpa pelaksanaan pengawasan dalam setiap pelaksanaannya. Fungsi pengawasan memang fungsi terakhir manajemen, tetapi bukan berarti fungsi ini tidak penting melainkan fungsi pengawasan adalah kunci kesuksesan dari seluruh pelaksanaan fungsi manajemen.

Dari beragam pengertian di atas dapat penulis artikan bahwa Pengawasan merupakan langkah pencegahan, pengamatan, penentuan standar, memeriksa, dan evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh oleh Pimpinan organisasi kepada SDM dan sumber-sumber kerja dari tindakan penyimpangan untuk mengetahui kelemahan dan kekurangannya agar bisa diperbaiki supaya mencapai tujuan yang lebih maksimal dan tentunya sesuai dengan yang telah direncanakan diawal.

2. Maksud dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan bermaksud mengawasi dan mengamati seluruh aktivitas kerja sumber daya manusia agar terhindar dari kesalahan, inkonsistensi atau penyimpangan lainnya supaya apa yang dikerjakan dapat sejalan dengan rencana dan otoritas yang telah dibuat untuk dalam mencapai kinerja yang ideal.

Pengawasan memiliki tujuan agar semua yang akan terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diperoleh secara produktif dan berdaya, dalam keadaan selaras dengan rencana yang telah dibuat dan ditetapkan di awal. Alasan dilakukannya Pengawasan adalah untuk

mengusahakan rencana dan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditawarkan, untuk membedakan jenis kekurangan dan hambatan yang dialami selama tindakan kemudian jika terjadi penyimpangan, dapat dilakukan tindakan perbaikan saat itu juga dan waktu yang akan datang.¹⁶

Setiap Lembaga sangat perlu pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Peran seorang Manager ialah menemukan keserasian antara pengawasan Lembaga dan kebebasan pribadi SDM atau mencari kualitas pengawasan yang benar.

Beberapa faktor yang membuat pengawasan ini sangat penting bagi setiap Lembaga yaitu :

- a. Karena adanya perubahan situasi Lembaga yang hakikatnya tidak bisa dihindari, seperti munculnya pesaing baru atau tuntutan zaman yang semakin tinggi sehingga Lembaga bisa menyesuaikan, melewati tantangan bahkan dijadikan sebagai peluang dalam bersaing.
- b. Peningkatan kompleksitas Lembaga yang semakin besar yang membuat Lembaga harus ekstra hati-hati dalam melaksanakan pengawasan, apalagi jika Lembaga tersebut sudah memiliki cabang atau unit kantor.
- c. Sering terjadinya kesalahan-kesalahan dari setiap pribadi Karyawan. Kesalahan dalam setiap pekerjaan memang tidak bisa

¹⁶M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Muda University Press, 2002), hal.173

dihindari tapi bisa diminimalisir dengan pengawasan yang baik sehingga Manajer bisa cepat mengetahui kesalahan-kesalahan tersebut sebelum lebih besar mengakibatkan kerugian.

- d. Sebagai kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenangnya. Tanpa pengimplementasian fungsi pengawasan maka manajer akan kebingungan bahkan tidak bisa mengetahui apakah karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur atau tidak .¹⁷

3. Tipe dan Prinsip Pengawasan

Berikut ada tiga tipe dasar pengawasan, yaitu :¹⁸

- a. Pengawasan Pendahuluan (*feed forward control*)

Pengawasan pendahuluan dibuat untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari pedoman atau target dan memungkinkan perbaikan dilakukan sebelum fase tindakan tertentu selesai. Pengawasan ini biasanya dilakukan sebelum pekerjaan dimulai, misalnya melakukan rekrutmen pegawai yang selektif.

- b. Pengawasan bersama dengan pengoperasian kegiatan (*current control*)

Pengawasan ini disebut pengawasan Ya/Tidak (berhenti atau lanjutkan). Pengawasan ini dilakukan selama kegiatan berjalan, Pengawasan ini menjadi semacam perangkat yang semakin memastikan ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan

¹⁷Iswandir. SE,MM, *Dasar-dasar Proses Pengawasan Dalam Organisasi*, (Jurnal SI (Sistem Informasi), Universitas Suryadarma, Vol 01, No. 01, 2014), hal. 4

¹⁸Sofyan Syafri Harahap, *Management Control System* (Sistem Pengawasan Manajemen), (Cet.1- Jakarta : Pustaka Quantum, 2001) hal. 54

tersebut. Pengawasan ini dilanjutkan atau tidak apabila suatu pekerjaan mendapat persetujuan atau mengalami situasi tertentu yang membuat pekerjaan tersebut dihentikan. Hal ini bertujuan supaya cepat terhindar dari penyimpangan yang lebih besar untuk Lembaga.

c. Pengawasan umpan balik (*feedback control*).

Pengawasan ini juga dikenal sebagai *past – action control*, mengukur atau menilai konsekuensi dari suatu gerakan yang telah selesai, alasan penyimpangan dari pengaturan atau pedoman yang ditentukan atau pengevaluasian dibuat setelah kegiatan dilakukan.

Adapun prinsip pengawasan oleh Soewarno Handyaningrat yaitu¹⁹:

- a. Pengawasan sesuai dengan tujuan Lembaga
- b. Pengawasan haruslah objektif, jujur serta mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan individu.
- c. Pengawasan haruslah sesuai dengan kenyataan menurut sistem yang ada, berorientasi terhadap fakta dari metode yang telah dibuat.
- d. Hasil pengawasan wajib menampung umpan balik (*feed back*) terhadap penyelesaian dalam pelaksanaan perencanaan dan kebijakan selanjutnya.

¹⁹Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, (Jakarta, PT Gunung Agung, 1980), Cet Ke 1, hal. 38

4. Proses-proses Pengawasan

Proses pengawasan terdiri 5 tahap yaitu:²⁰

a. Penetapan standar pelaksanaan

Pada tahap ini, standar merupakan suatu satuan penilaian yang dapat digunakan sebagai “pedoman” untuk penilaian hasil. Tujuan, sasaran dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai patokan. Contoh bentuk standar yang dimaksud antara lain seperti *Standar Operational Procedur, Job Description*, target, anggaran, komponen pasar, margin keuntungan, keselamatan kerja dan sasaran produksi.

b. Pelaksanaan kegiatan pengawasan

Selanjutnya, penilaian pelaksanaan dilakukan sebagai teknik yang berulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara melakukan penilaian pelaksanaan, yakni :

- 1) Pengamatan
- 2) Laporan, baik lisan atau tulisan
- 3) Pengawasan tidak langsung
- 4) Pemeriksaan dan pengujian (*test*) atau dengan pengambilan sampel.

c. Pengukuran penilaian pengawasan

Tahap kritis dalam proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang

²⁰Iswandir. SE,MM, *Dasar-dasar Proses Pengawasan Dalam Organisasi*, hal. 2-3

direncanakan atau pedoman yang telah dibuat. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tapi kerumitan bisa terjadi pada saat menerapkan adanya kesalahan (deviasi). Deviasi inilah yang harus di analisa untuk mengetahui mengapa standar atau pedoman tidak dapat dicapai.

d. Pengambilan tindakan evaluasi jika dibutuhkan

Jika hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan evaluasi, tindakan ini harus diambil dalam berbagai macam. Standar mungkin ditambah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilaksanakan secara bersama.

5. Macam-macam Pengawasan

Manajer atau pimpinan dapat melakukan pengawasan dengan beberapa cara, berikut ada dua macam pengawasan:²¹

a. Pengawasan Internal

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Pengawasan ini berupa hal-hal pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan dan lainnya.

b. Pengawasan Eksternal

Pengawasan ini merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar perusahaan atau organisasi. pengawasan ini termasuk dalam *Social control*.

²¹Sofyan Syafri Harahap, *Management Control System* (Sistem Pengawasan Manajemen), (Cet.1- Jakarta : Pustaka Quantum, 2001) hal. 54

B. Kajian Tentang Kinerja SDM

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja bukanlah hal yang asing lagi bagi sebuah perusahaan, kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai pada tanggung-jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pernyataan Affandi, kinerja merupakan hasil yang sudah didapatkan oleh seseorang menurut ketentuan atau ukuran tertentu yang benar untuk pekerjaan yang berkaitan. Sedangkan menurut Noor menyatakan kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang berkaitan.²²

Berkaitan dengan kinerja Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Terjemah :

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan gaib dan nyata lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"(QS. At-Taubah 9:105)²³

²²Salman Farisi, Dkk, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Humaniora, Universitas Abulyatama, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33. hal. 4

²³Al-qur'an dan Terjemahan, Kementerian Agama Republik Indonesia.

Ayat di atas memberi penjelasan bahwa siapapun dalam bekerja harus selalu bersungguh-sungguh, jujur, bertanggung jawab dan memberi manfaat kepada orang lain. Karena apapun yang kita kerjakan akan selalu menjadi contoh untuk orang sekitar. Ketika pekerjaan yang dikerjakan baik maka hasil yang didapat akan bagus dan manfaatnya akan terasa, begitupun sebaliknya.

Bernardin dalam buku Sudarmanto, mengemukakan 6 kriteria tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :²⁴

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan .
- d. *Cost-effectiveness* terkait tingkat penggunaan sumber-sumber Lembaga (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi/Lembaga.
- e. *Need for supervision* terkait kemampuan individu atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan.

²⁴Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi)*, (Cetakan ke-1, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, November 2009), hal. 13

- f. *Interpersonal impact* merupakan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama karyawan.

Dari beberapa penjelasan kinerja di atas, penulis berpendapat bahwa kinerja merupakan keterampilan, kepandaian, kemampuan yang memberikan hasil kerja dan dapat diperlihatkan oleh individu atau seorang karyawan yang ada di suatu Perusahaan dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik adalah jika tujuan yang telah dicapai sesuai atau melebihi standar yang telah ditentukan diawal. Dengan adanya penilaian kerja SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan maka kinerja yang diperoleh akan diketahui hasilnya. SDM yang telah memberikan kinerja yang baik (sesuai standar) biasanya akan mendapatkan *reward* atau *Performance Appraisal (PA)* oleh Lembaganya. Sebaliknya, ketika kinerja belum maksimal Pimpinan akan banyak melakukan perubahan, perbaikan serta pelatihan kepada SDM-nya.

2. Sumber Daya Manusia

Suatu Lembaga yang tidak memiliki SDM berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Meskipun telah memiliki SDM yang berkualitas, jika tanpa

pengelolaan dan pengawasan secara optimal tentu kontribusi terhadap Lembaga akan jauh dari harapan.²⁵

SDM merupakan aset berharga di lingkungan Lembaga, tanpa adanya manusia (SDM) dalam suatu organisasi maka sumber daya alam, material, bahkan dana yang banyak yang telah disiapkan tidak akan ada artinya jika tidak di bersamai dengan SDM yang profesional.

SDM yang bekerja di dalam sebuah Lembaga disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan/manajer, dan lainnya.²⁶ Manusia erat kaitannya dengan Lembaga di karenakan adanya 3 keterikatan ini, yaitu .²⁷

- a. Manusia membutuhkan Lembaga dan begitu juga sebaliknya.
- b. Manusia penggerak organisasi atau Lembaga karena tanpa manusia hal tidak akan berfungsi.
- c. Manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhannya sedangkan organisasi merupakan objek kebutuhannya.

Dari penjelasan diatas sudah jelas bahwa SDM sangat dibutuhkan bagi semua lembaga kemasyarakatan misalnya seperti institusi keluarga, ekonomi, keagamaan dan lainnya. SDM adalah elemen paling berharga dari ketiga institusi tersebut begitupun pada organisasi

²⁵Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi)*, (Cetakan ke-1, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, November 2009), hal. 3

²⁶Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan ke-1, Bandung: Pustaka Setia, Februari 2015), hal. 14

²⁷Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 14

lainnya, SDM berperan penting dalam pengembangan terutama untuk pencapaian tujuan secara maksimal.

Maginson, Joy Mattews, dan Banfield mengemukakan bahwa kualitas SDM itu ditetapkan pada berbagai aspek yang sama-sama bersangkutan, diantaranya kesehatan dan keterampilan. Keterampilan sebagai salah satu aspek penentu sifat SDM dapat diciptakan dengan pelatihan. Dengan demikian, pelatihan adalah pekerjaan selama waktu yang dihabiskan untuk membina SDM tersebut.²⁸

SDM adalah penggerak pertama Lembaga atau Perusahaan. SDM atau *human resourch* merupakan sekelompok orang yang bersedia, berkenan dan cakap memberi sumbangsih terhadap upaya pendapatan Lembaga. Melalui peningkatan pada sifat SDM, juga dapat diantisipasi untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja. Setiap Lembaga akan secara konsisten berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan, dengan maksud agar cita-cita Lembaga serta tujuan individu tercapai sesuai target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM

Baik dan tidaknya kinerja individu atau karyawan pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi aspek yang mempengaruhi hasil kerja karyawan yaitu :²⁹

²⁸Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 14-15

²⁹Salman Farisi, Dkk, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, hal. 5

- a. Keterampilan (bekal yang didapat dari pengalaman dan secara psikologi dari kemampuan), kepribadian serta minat dalam bekerja.
- b. Kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan tahap pemahaman individu dan pengakuan atas usaha yang diberikan kepadanya. Adanya *Job Description* adalah hal utama yang paling penting bagi karyawan.
- c. Tingkat motivasi representatif adalah energi yang menstimulasi, mengoordinasikan, dan mendukung kepribadian, karena untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka peran pimpinan bukanlah sekedar mengawasi pekerjaan tapi juga memberikan dukungan dan semangat yang tinggi.
- d. Rivalitas atau kompetensi merupakan keahlian yang ada pada seorang karyawan. Lembaga yang baik ialah yang menghargai dan mengapresiasi kemampuan dan hasil kerja karyawannya.
- e. Fasilitas kerja yaitu semacam alat pendukung kemudahan operasional kerja Lembaga. Adanya fasilitas kantor/fasilitator yang memadai dan mudah dipahami akan membantu memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Budaya kerja atau perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi. SDM yang kreatif dan mampu memberikan hal-hal baru yang positif adalah harta berharga di dalam Lembaga.
- g. Kepemimpinan, umumnya perilaku pimpinan dalam membimbing para karyawan dalam bekerja. Tetapi, SDM yang ada juga harus

memiliki sikap kepemimpinan dalam bekerja karena banyak hal yang perlu diatasi dengan bersikap tegas dan bertanggung jawab.

- h. Disiplin kerja merupakan ketentuan yang dibuat oleh organisasi sehingga semua pegawai mengikutinya dengan tujuan agar rencana yang dibuat bisa terwujud. Manfaat disiplin kerja tidak lain untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang ditetapkan oleh Lembaga, untuk menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, kemudian membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.³⁰

C. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKM-S)

Lembaga Keuangan adalah jenis Lembaga yang usahanya beroperasi dibidang jasa keuangan. Kegiatan Lembaga akan selalu berhubungan dengan keuangan, penghimpunan dana, penyaluran dana dan jasa keuangan lainnya kepada masyarakat. Adanya Lembaga keuangan menjadi langkah mudah bagi masyarakat dalam kegiatan pertukaran produk (barang dan jasa) dengan menggunakan uang dan alat kredit lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) pasal 1, LKM adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat melalui pinjaman atau pembiayaan didalam

³⁰M. Syamsul Ma'arif, Lindawati Kartika, "*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan)*", hal. 98

usaha skala mikro kepada anggota maupun masyarakat. Sedangkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKM-S) merupakan LKM yang beroperasi menggunakan hukum/prinsip Syariah. LKM-S menerapkan prinsip Islam dalam mengatur transaksi finansial sehari-hari yaitu ber-muamalah dengan tidak ada unsur-unsur yang tidak baik seperti: Unsur Spekulasi (*Maysir*), Riba, tidak menimbun harta, atas dasar kerelaan, pengelolaan yang transparan serta adil.³¹

LKM-S merupakan Lembaga keuangan mikro yang mempunyai produk keuangan Syariah dan mendapat izin operasional dan usaha sebagai lembaga keuangan syariah. Sebelum menjalankan kegiatan usahanya LKM-S harus terlebih dahulu mendapat izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). LKM-S harus beroperasi dengan menggunakan akad yang sesuai dengan prinsip syariah, kegiatan penghimpunan, pendanaan, simpanan dan penyaluran harus menggunakan akad yang tidak bertentangan dengan agama, seperti akad *wadi'ah*, *mudharabah*, *murabahah*, *musyarakah*, *qardh*, *ijarah* dan akad lainnya yang disetujui oleh OJK. LKM-S yang menjalankan usaha keuangan dengan menggunakan prinsip syariah juga harus mempunyai Dewan Pengawas Syariah yang direkomendasikan langsung oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).³²

³¹Herry Sutanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 125-127.

³²Ardito Bhinadi, "*Muamalah Syariyyah Hidup Barokah*", (Yogyakarta, Deepublis Publisher, 2018), h. 150-151

LKM-S sama halnya dengan Koperasi Syariah, Koperasi Syariah juga memiliki usaha yang halal, baik dan bermanfaat (*Thayyib*), mempunyai sistem bagi hasil, tanpa riba, judi ataupun ketidakjelasan. Dengan itu, dalam menjalankan perannya koperasi syariah sejalan dengan LKM-S hanya saja LKM-S sudah mendapatkan izin dari OJK yang membuat sistem operasinya seperti Perbankan. Tapi tetap usahanya sama-sama bergerak sesuai dengan prinsip Syariah dan ketentuan DSN-MUI serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, merupakan penelitian yang mendeskripsikan data yang didapat dari berbagai catatan lapangan, wawancara, percakapan, photo, rekaman dan catatan pribadi.³³ Metode penelitian ini memiliki tujuan mengembangkan pemahaman tentang pengalaman manusia, interaksi serta pola perilaku. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menggambarkan dan menginterpretasikan sebab-sebab atau fenomena yang menjadi latar-belakang motivasi dan perilaku manusia.³⁴

Penelitian ini dilakukan karena dianggap komprehensif dalam mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu. Proses pengawasan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani kota Bengkulu merupakan fenomena yang *real-context* dan terus berlangsung hingga saat ini, oleh karena itu data yang terkumpul merupakan data yang *natural setting*, alami tanpa adanya manipulasi kasus.

³³Creswell W. John. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2015), hal. 58

³⁴Hanurawan Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*, (Cet 1. Jakarta: Charisma Putra Utama, 2016), hal. 26

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Fenomenologi. Fenomenologi adalah pendekatan yang dimulai dan dikembangkan untuk memahami atau mempelajari pengalaman kehidupan manusia. Studi Fenomenologi bertujuan mendeskripsikan sebuah fenomena spesifik yang mendalam dan diperolehnya esensi dari pengalaman hidup informan pada suatu fenomena.³⁵ Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penelitian kualitatif, khususnya yang menggunakan pendekatan fenomenologi. Penelitian fenomenologi harus memperhatikan ciri-ciri yang melingkupinya, yaitu: (1) mengacu pada kenyataan, (2) memahami arti peristiwa dan keterkaitannya dengan orang-orang yang berada dalam situasi tertentu, dan (3) memulai dengan diam.³⁶

C. Penjelasan Judul

Penulis ingin menerangkan judul penelitian dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga bisa menghindarkan penelitian ini dari kesamaan pendapat dan pemahaman terhadap pokok kasus. Mengenai judul penelitian yang dimaksud adalah Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kota Bengkulu yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi yang terdapat pada ilmu manajemen. Fungsi pengawasan biasanya disebut juga

³⁵Creswell, W. John, *Research Design* (Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran), (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2014), hal. 18

³⁶Helaluddin, *Mengenal Lebih Dekat dengan Pendekatan Fenomenologi, sebuah pendekatan kualitatif*. Diakses dari : <https://osf.io/stgfb/> 24 April 2021, 15 : 38 WIB.

pengendalian yaitu sebagai elemen dari proses manajemen yang mempunyai peran penting dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan.³⁷ Fungsi pengawasan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi manajemen yang lainnya, karena itu harus dilakukan sebaik yang diharapkan.

2. Kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang dan kelompok serta perilaku nyata yang dikerjakan sesuai pada perannya dalam suatu Lembaga, kinerja juga bisa berarti adanya kemampuan kerja yang memberikan hasil yang baik dan memuaskan. Menurut Simanjuntak Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan kepada seseorang. Pencapaian ini ada dalam rangka mewujudkan tujuan Lembaga.³⁸
3. Sumber Daya Manusia (SDM), dalam pelaksanaan pencapaian kinerja tentu harus ada SDM contohnya pada suatu Lembaga harus ada Pimpinan dan karyawan. SDM merupakan aset berharga di lingkungan Lembaga, tanpa adanya SDM dalam suatu Organisasi atau Lembaga maka sumber daya alam, material, bahkan dana yang banyak yang telah disiapkan tidak akan ada artinya jika tidak dibersamai dengan SDM yang profesional. Oleh karena itu Manusia dan Organisasi akan terus saling membutuhkan.

³⁷Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen*, cet-2, Bandung : ALFABETA, Januari 2014, hal. 215

³⁸Jusnanda. Putra tanjung, *Analisis Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNI Syariah Cabang Medan)*, Skripsi : (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara, Medan, 2018), hal. 18

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa konteks Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani yang dimaksud adalah kegiatan mengamati, mengawasi, memeriksa dan menilai berbagai aktivitas yang berkaitan dengan upaya peningkatan hasil kerja para karyawan disuatu Lembaga, supaya pelaksanaannya sesuai dengan tanggung-jawab masing-masing seperti pada ketetapan awal, sehingga dapat efektif mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang baik.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data tentang Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu) maka penelitian ini dilakukan sejak tanggal 28 Oktober sampai 28 November 2021.

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, yang berlokasi di jalan MT. Haryono, Kampung Bali, Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu. Merupakan Koperasi yang legal yang ada di Kota Bengkulu. Alasan memilih lokasi penelitian di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani karena ditemukan manajemen pengawasan yang baik terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Tidak hanya itu, kemampuan Lembaga berkolaborasi dengan unit pendidikan, pendapatan Perusahaan yang setiap tahun selalu baik dan *NPF* yang selalu terjaga di bawah 0,50%.

E. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena dan situasi sosial yang berlangsung.³⁹ Informan penelitian merupakan orang yang memiliki informasi terkait penelitian yang dilakukan, yang dimintai keterangan, penjelasan baik berupa data dan lampiran berdasarkan realita atau keadaan yang sebenarnya mengenai tujuan penelitian yang akan diteliti.

Pemilihan informan diambil dengan teknik *Purposive Sampling*. Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan.⁴⁰ Kriteria tentang informan penelitian yang diambil adalah :

1. Informan merupakan Pimpinan/*Manager* Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu selaku yang mengawasi karyawan.
2. Informan merupakan Karyawan Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu selaku pihak yang di awasi.
3. Informan yang memiliki pemahaman terhadap manajemen Lembaga.
4. Informan bersedia memberikan informasi atau data tentang fokus penelitian.

³⁹Iskandar, *Metode Penelitian dan Pendidikan Sosial “Kuantitatif dan Kualitatif”*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2008), hal. 213

⁴⁰Iskandar, *Metode Penelitian dan Pendidikan Sosial “Kuantitatif dan Kualitatif”*, hal. 215

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, dari banyaknya jumlah karyawan (13 orang termasuk pimpinan) di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, penulis ingin mewawancarai semua karyawan tersebut. Namun, dikarenakan situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan, keterbatasan tenaga, keterbatasan waktu karyawan karena sangat sulit dapat mewawancarai karyawan yang selalu sibuk bekerja, maka yang layak dijadikan informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang terdiri dari *Manager, Marketing Funding, Teller, Customer Service*. Kemudian, setelah dianalisa dari ke 4 informan ini, data yang diperoleh penulis sudah menunjukkan hasil penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penulis.⁴¹

F. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data itu dihasilkan.⁴² Sumber data ini diperoleh dari hasil wawancara kepada informan, yang dijadikan subyek sebuah penelitian dan pengamatan. Data primer yang dimaksud diantaranya, transkrip hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informan.

Data Sekunder adalah sumber data kedua setelah sumber data primer.⁴³ Data sekunder yaitu data yang digunakan untuk mendukung data

⁴¹ Prof. Dr. Sugiyono, "Metode Penelitian" Bandung : Penerbit Alfabeta, hal. 221

⁴²Burhan Bungin, "*Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*", Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 129

⁴³Burhan Bungin, "*Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*", hal. 129

primer, yang diperoleh dari berbagai bahan bacaan dan menggali teori yang didapat dari buku pegangan yakni, *Research Design, John Cresswell. Dasar Manajemen, Badrudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mila Badriyah, Management Control System (Sistem Pengawasan Manajemen), Sofyan S. Harahap, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Sudarmanto, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan), M.Syamsul Ma'arif&Lindawati Kartika, Jalaludin Rakhmat,dll, jurnal nasional dan internasional, media massa dan internet yang berkaitan dengan topik penelitian serta dokumentasi kegiatan dan foto wawancara.*

G. Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini:

1. Observasi

Observasi/pengamatan merupakan aktivitas yang terfokus pada realita, gejala atau sesuatu.⁴⁴ Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan penulis ialah dengan pengamatan juga penginderaan. Penulis melakukan observasi secara langsung dengan melihat serta mengamati langsung aktivitas SDM yang ada di Lokasi penelitian yaitu LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

2. Wawancara

⁴⁴Emzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Cet 5. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri,2016), hal. 37-38.

Dalam Penelitian ini, wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara semi terstruktur, yaitu meskipun wawancara sudah diarahkan oleh sejumlah pertanyaan, tidak tertutup kemungkinan memunculkan pertanyaan baru. Ide ini muncul secara spontan sesuai dengan konteks pembicaraan, yang dilakukan untuk mendapatkan data mengenai Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM.

Penulis melakukan beberapa tahapan yang menjadi perhatian agar wawancara bisa menjadi efektif yaitu: 1) Menentukan orang yang akan diwawancarai, 2) Peneliti harus memahami kepribadian dan karakter seorang informan, 3) Harus bisa melihat dan menentukan kondisi dan waktu yang tepat sebelum wawancara dilaksanakan, 5) Menyiapkan alat perekam audio dan catatan, 4) Mengenalkan diri terlebih dahulu, 3) Menjelaskan apa maksud kedatangan, 4) Menjelaskan apa materi atau bahan untuk wawancara, ke 5) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan kepada informan kemudian bisa juga menciptakan pertanyaan baru tetapi tetap berhubungan dengan data yang dibutuhkan sesuai fokus penelitian, 6) Dalam mengadakan wawancara dengan segala hasilnya, peneliti membuat simpulan sementara dan mengkonfirmasi simpulan itu dengan informan. Tujuannya agar informasi yang diberikan oleh informan dengan yang diterima peneliti ada kesamaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto-foto, wawancara dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan penelaan terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian.⁴⁵ Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu dokumen pribadi, foto-foto dan rekaman.

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang diperlukan untuk membantu kelengkapan dan kebenaran data, diantaranya, foto-foto observasi awal, dokumen-dokumen Lembaga, foto kegiatan, dan foto peneliti saat wawancara langsung ke lapangan.

H. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif biasanya melalui kredibilitas dari temuan tersebut melalui strategi-strategi triangulasi. Triangulasi sumber adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda (misalnya, seorang pimpinan dan seorang karyawan), jenis data (misalnya, catatan lapangan observasi dan transkrip wawancara serta data dokumentasi) dalam deskripsi dan tema-tema dalam penelitian kualitatif. Penulis menguji setiap sumber informasi dan bukti-bukti temuan untuk mendukung sebuah tema. Hal ini menjamin bahwa studi akan

⁴⁵Iskandar, *“Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press,2008, hal. 219

menjadi akurat karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi, individu, atau proses.⁴⁶

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, untuk mencapai keakuratan data tersebut, maka penulis membuat langkah sebagai berikut :

- a. Penulis membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan fakta lapangan.
- b. Penulis membandingkan apa yang dikatakan pimpinan dan apa yang dikatakan karyawan.
- c. Penulis mengumpulkan kesamaan dan perbedaan jawaban pada pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini, penulis melakukan pengecekan data-data hasil penelitian untuk melihat bagaimana pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani.

I. Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah menganalisis data atau informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis *deskriptif* kualitatif, dengan menggambarkan hasil penelitian berdasarkan data di lapangan. Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala yang ada menurut apa yang ada pada saat penelitian.⁴⁷

⁴⁶ Emzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*,), hal. 82

⁴⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), hal. 324

Langkah-langkah yang diambil dalam proses analisis data penelitian ini menurut Poerwandari adalah:⁴⁸

1. Membuat transkrip data dari hasil wawancara atau transkrip wawancara. Transkrip wawancara ini diketik sesuai dengan apa yang didapatkan dari alat perekam, catatan lapangan dan hasil observasi. Transkrip ini diketik dalam format tanya jawab.
2. Kemudian data disusun berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan.
3. Kemudian kata kunci di susun berdasarkan kategorisasi
4. Selanjutnya ditentukan berdasarkan tema-tema yang sudah ditentukan oleh penulis.
5. Penulis kemudian membuat substansi tema yang diuraikan berdasarkan hasil kategorisasi dan kata kunci.
6. Penulis kemudian melakukan perbandingan antar subyek penelitian dengan cara melihat persamaan dan perbedaan pada masing-masing kategori.

⁴⁸Elizabeth Kristi Poerwandari, *“Pendekatan Kualitatif Dalam penelitian Psikologi”*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 1998.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota

Bengkulu

Koperasi adalah salah satu bentuk Lembaga Keuangan berbadan hukum yang ada di Indonesia. Menurut undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang dibentuk dan beranggotakan minimal 20 orang.⁴⁹

Bertepatan pada hari rabu tanggal 14 desember 2016 dilakukan rapat pendirian Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani. Rapat ini dihadiri oleh 24 orang pendiri, mereka kemudian secara sepakat menunjuk Para Pengawas, Dewan Pengawas Syariah dan Pengurus, untuk selanjutnya agar proses perizinan legal formal dapat segera diselesaikan. Melalui Notaris Emy Efrianti Agustini, SH. M.Kn Akta pendirian Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani disahkan dengan akta nomor 16 tertanggal 28 desember 2016 dan dikeluarkan juga Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 003058/BH/M.KUKM.2/I/2017 tertanggal 16 januari 2017 tentang pengesahan akta pendirian Koperasi Jasa LKM-S Ukhuwah

⁴⁹Profil LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, <https://lkmsukhuwah.com/p?page=Profil>, diakses pada 23 November 2021.

Bintang Ihsani sekaligus memulai operasi penuh dengan lokasi kantor pusat yang baru karena kantor sebelumnya ada di jalan Semeru, Sawah Lebar (Kantor sementara).⁵⁰

Nama Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani sesuai dengan anggaran dasar dari OJK. Nama LKM harus dicantumkan secara jelas dalam anggaran dasar yang dimulai dengan bentuk badan hukum diikuti dengan frasa “Lembaga Keuangan Mikro“ (konvensional) dan „Lembaga Keuangan Mikro Syariah” (syariah). Contoh: Koperasi/PT Lembaga Keuangan Mikro (nama LKM); Koperasi/PT Lembaga Keuangan Mikro Syariah (nama LKM) Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani beralamatkan di Jl. MT Haryono, Kampung Bali, nomor 289 Kota Bengkulu.

LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang ada di Provinsi Bengkulu yang sudah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa keuangan (OJK), Undang Undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro di Bagian Ketiga Perizinan Pasal 9 (1) Sebelum menjalankan kegiatan usaha, LKM harus memiliki izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan. Kemudian dikuatkan kembali dengan terbitnya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (P.OJK) nomor 61/P0JK.05/2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa

⁵⁰Profil LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, pada 23 November 2021.

Keuangan Nomor 12/POJK.5/2014 Tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Lembaga Keuangan Mikro.⁵¹

Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani mengajukan izin usaha yang ditujukan kepada Kepala Eksekutif Pengawas IKNB, Otoritas Jasa Keuangan melalui Kantor OJK Provinsi Bengkulu tertanggal 17 Januari 2017. Keputusan tentang Pemberian Izin Usaha kepada Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani keluar tertanggal 22 Februari 2017 dengan Nomor : KEP-56/NB.12/2017.⁵²

LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani juga memiliki kantor-kantor kas yang disebar di 5 (lima) titik di Kota Bengkulu. LKM-S juga mempunyai program Tabungan GEMESS (Gerakan Menabung Seribu Sehari), Peserta pemegang tabungan ini tidak lain adalah siswa-siswi yang bersekolah di TK Auladuna 1, SDIT Iqra 1, SDIT Iqra 2, SMPIT Iqra dan SMAIT Iqra. LKM-S menyediakan Teller disetiap Kantor kas sehingga memberikan kemudahan untuk bertransaksi tarik dan setoran tunai di sana yang tidak harus dilakukan di Kantor pusat.

2. Lambang LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani



⁵¹Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, , 28 Oktober 2021

⁵²Profil LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, pada 23 November 2021.



“Solusi Keuangan Syariah Anda” merupakan Jargon singkat yang dimiliki LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, Jargon ini seakan mengatakan kepada kita bahwa menabung dengan nyaman memang tujuan yang penting tetapi menabung dengan mengutamakan Syariah adalah pilihan yang paling tepat.

3. Visi-Misi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani

Setiap Lembaga yang berdiri harus memiliki Visi dan Misi sebagai pedoman dan tujuan dalam menggerakkan usaha-usaha yang ada. LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :⁵⁴

VISI

“Menjadi Lembaga Keuangan Terpercaya Pilihan Masyarakat, Sebagai Solusi Ekonomi Ummat”

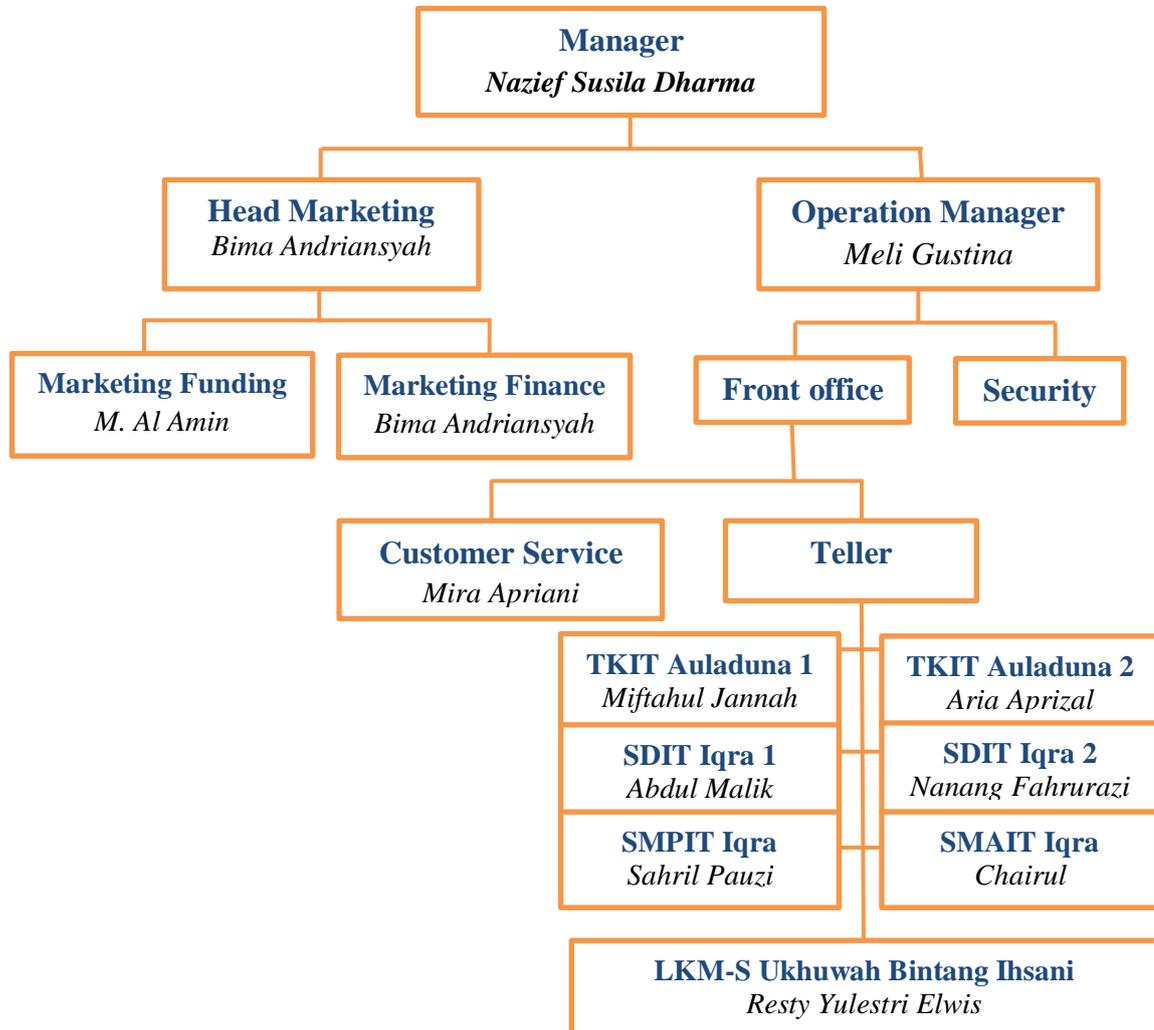
MISI

1. Memberikan layanan finansial terbaik kepada masyarakat yang berorientasi pada kepuasan nasabah
2. Menciptakan lingkungan kerja religious
3. Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, sebagai pondasi terbentuknya pribadi yang amanah.

⁵³Profil LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, pada 23 November 2021.

⁵⁴Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

4. Struktur Organisasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani⁵⁵



5. Produk di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani

LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani memiliki produk unggulan dan pembiayaan, berikut produk-produk unggulan yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu diantaranya :⁵⁶

⁵⁵Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁵⁶Wawancara Bapak Nazief, 28 Oktober 2021

1) Tabungan GEMESS

GEMESS merupakan singkatan dari Gerakan Menabung Seribu Sehari, tabungan ini adalah tabungan yang menggunakan akad *Mudharabah* (Bagi Hasil) yang disediakan untuk siswa/siswi dengan memberikan kemudahan dalam bertransaksi, selain tidak ada potongan perbulan, jenis tabungan ini saldonya bisa ditarik semua. berbagai fasilitas yang ada seperti :

- a) Buku Tabungan
- b) *Virtual account*
- c) *Mobile Banking*
- d) Produk *Bundling*

Fitur yang didapat lebih kurangnya sebagai berikut:

- a) Segmentasinya khusus untuk tabungan siswa/siswi yang masih bersekolah baik TK sampai SMA
- b) Jenis Nasabah adalah Perorangan
- c) Akad *Mudharabah*
- d) Setoran awal minimum Rp. 10.000,-
- e) Setoran minimum selanjutnya Rp. 1.000,-
- f) Tarif saldo minimum Rp. 0,-
- g) Biaya Administrasi Rp. 0,-
- h) Biaya penutupan rekening Rp. 0,-
- i) Biaya *Mobile Banking* Rp. 0,-/bulan (< 3 bulan),
Rp.5.000/bulan (> 3 bulan)

2) Tabungan Ukhuwah

Tabungan Ukhuwah merupakan tabungan dengan menggunakan akad Wadiah/Mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam bertransaksi. Tabungan Ukhuwah Wadiah merupakan tabungan murni yang tidak ada potongan perbulan dan tidak ada batasan saldo minimal. Semua tabungan bisa di ambil semua dan minimal kita menabung bisa Rp.1000. sedangkan tabungan Ukhuwah Mudharabah merupakan tabungan yang ada bagi hasilnya. Namun, tetap tidak ada potongan perbulan. Nominal bagi hasil yang didapat berdasarkan perhitungan dan nominal tabungan kita.

Fasilitas dan layanan produk yang disediakan/didapatkan pada Tabungan dengan menggunakan akad *Wadiah* ialah:

- a) Buku tabungan
- b) *Mobile Banking*
- c) *Virtual Account*
- d) *Bundling* produk Asuransi

Fitur yang didapat lebih kurangnya sebagai berikut:

- a) Segmentasinya Masyarakat Umum
- b) Jenis Nasabah bisa Perorangan dan Non Perorangan.
- c) Akad *Wadiah*
- d) Setoran Awal minimum Rp. 20.000,-
- e) Setoran selanjutnya minimum Rp. 1.000,-

- f) Saldo minimum Rp. 0,-
- g) Biaya Administrasi Rp. 0,-
- h) Biaya penutupan rekening Rp. 0,-
- i) Biaya *Mobile Banking* Rp. 0,-/bulan (< 3 bulan),
Rp.5.000/bulan (> 3 bulan)

Fitur yang didapatkan pada tabungan Ukhuwah *Mudharabah* adalah:

- a) Segmentasinya Masyarakat Umum
- b) Jenis nasabah bisa Perorangan dan non perorangan
- c) Akad *Mudharabah*
- d) Setoran awal minimum Rp 100.000,-
- e) Setoran selanjutnya minimum Rp 1.000,-
- f) Saldo minimum : Rp 25.000,-
- g) Biaya administrasi : Rp 0,-
- h) Biaya penutupan rekening Rp. 0,-
- i) Biaya *Mobile Banking* Rp. 0,-/bulan (< 3 bulan),
Rp.5.000/bulan (> 3 bulan)

3) Produk Pembiayaan

Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani juga mempunyai produk pembiayaan produktif yang didorong kearah pembiayaan yang dapat menggerakkan dan mensejahterakan perekonomian umat. Akad yang disediakan adalah akad *Murabahah*, *Ijarah*, *Musyarakah* dan *al-Qardh*.

Adapun jenis akad dan penggunaannya, sebagai berikut:

- a) Akad *Murabahah* adalah akad jual beli terkait barang atau benda tertentu. Pada akad ini, penjual atau pemilik modal menjelaskan atas barang yang akan diperjualbelikan secara jelas dan harga pembelian barang yang diinginkan kepada pembeli, kemudian menjelaskan juga persyaratan apa saja yang harus dipenuhi, laba dan keuntungan juga harus ditentukan dan disepakati oleh pembeli. *Murabahah* juga berarti akad jual beli barang atas harga awal/asal dengan adanya tambahan *margin* (keuntungan) yang telah disepakati bersama. Pihak LKM-S selalu berusaha memotivasi para nasabah agar pembiayaan yang dilakukan ini menjadi pembiayaan yang bermanfaat atau produktif.
- b) Akad *Ijarah* merupakan akad sewa atau pengalihan manfaat terhadap suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dan menggunakan pembayaran sewa/upah. Pada umumnya, akad *Ijarah* sama dengan *Murabahah* objek transaksinya sama-sama berupa barang. Hanya saja di *Ijarah* bisa berupa barang ataupun jasa. Akad *Ijarah* biasanya digunakan untuk pembiayaan haji dan pembiayaan pendidikan.
- c) *Al-Qardh* Sering disebut dengan dana kebajikan, merupakan perjanjian antara LKM-S dengan nasabahnya, hanya nasabah

yang dianggap layak dengan ketentuan-ketentuan khusus yang bisa mendapatkan pinjaman ini.

6. Profil Informan

Pemilihan informan penelitian dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, teknik yang dipandang dapat mempersentasikan sebagai sumber informasi sesuai kebutuhan penelitian. Setelah melakukan observasi penulis akhirnya menetapkan bahwa informan dalam penelitian diambil dari *Manager/Pimpinan* dan *Karyawan* di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

Informan penelitian dipilih berdasarkan yang telah dijelaskan di BAB III, informan penelitian terdiri dari *Pimpinan* di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu sehingga data terkait fungsi pengawasan kinerja SDM dapat di pertanggung jawabkan. Kedua, yaitu *Karyawan* sebagai *Teller* 2 Orang, dan *Customer Service* 1 Orang sebagai SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini.

Tabel 4.1

Informan Penelitian

No	Nama	Usia/Jenis Kelamin	Keterangan
1.	Nazief Susila Dharma	40 Tahun/Laki- Laki	Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani

2.	Sahril Pauzi	26 Tahun/Laki-Laki	<i>Teller</i> kas unit LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani
3.	M. Al-Amin	24 Tahun/Laki-Laki	<i>Marketing Funding/Customer Service</i> LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani
4.	Resty Yulestri Elwis	25 Tahun/Perempuan	<i>Teller</i> pusat LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani

B. Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya

Manusia

1. Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya

Manusia

a. Perencanaan Pengawasan

Sebagaimana hasil wawancara yang dikemukakan oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku *Manager/Pimpinan* LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Pengawasan yang kita lakukan itu memang kita buat dulu sebuah Standar Operasional Prosedurnya atau SOP sebagai pedoman operasional karyawan dalam bekerja, nah yang kedua dalam pengawasan itu sebelumnya karyawan harus jelas dulu terhadap *Job Description* yang mereka kerjakan sehingga proses pengawasan pun bisa lebih efektif dan maksimal. Yang ketiga

pengawasan ini harus ada target yaa, target kerja yang mereka harus capai.”⁵⁷

Hasil Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Pengawasan dari pimpinan itu sudah sangat baik, di LKM-S Ukhuwah ini kan ada namanya Standar Operasional dalam bekerja jadi setiap karyawan itu harus bekerja sesuai SOP dan ada *Job Description* masing-masing, harus fokus dengan tugas masing-masing. Kemudian Setiap karyawan itu sudah mempunyai target kerja yang sudah dibuat dan harus dicapai.”⁵⁸

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Kami kan udah ada SOP atau Standar Operasional nah di SOP ini dijelasin tugas dan tanggung jawab setiap bagian, kemudian ada *Job Desc* juga, kami harus bekerja sesuai isi SOP dan *Job Desc* tersebut karena pimpinan juga mengawasi kami dengan itu.”⁵⁹

Hasil wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis :

“Ada dek, kami punya SOP, kami juga ada *Job Desc* atau tanggung jawab dan target pencapaian kerja di masing-masing bagian yang kemudian dinilai diakhir tahunnya.”⁶⁰

Hasil wawancara pada 4 informan ini memberikan penulis banyak pemahaman tentang pengawasan yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dengan ini penulis menyatakan bahwa pengawasan dilaksanakan dengan membuat perencanaan terlebih dahulu yaitu :

1) *Standart Operational Prosedure* (SOP)

Standar Operasional Prosedur atau biasa disebut SOP adalah suatu acuan atau petunjuk yang dibuat oleh Perusahaan dalam melaksanakan operasionalnya. SOP berisi tentang alur atau

⁵⁷Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁵⁸Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁵⁹Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, 01 Desember 2021

⁶⁰Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

cara kerja dan tanggung jawab setiap bagian pekerjaan yang ada di Perusahaan. Seluruh karyawan dituntut agar bisa bekerja sesuai dengan pedoman setiap bagian yang ada di SOP tersebut supaya bisa menghasilkan kinerja yang baik. Tujuannya supaya karyawan tidak bekerja seenaknya saja karena dengan adanya SOP, pengawasan yang dilakukan Pimpinan terhadap kinerja karyawan bisa menjadi efektif dan efisien. Berikut SOP yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

Tabel 4.2

Standar Operasional Prosedur

Jabatan	Tugas&Tanggung Jawab	Supervisi
<i>Manager</i>	Tugas : Memastikan jalannya organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan. Tanggung Jawab : Melakukan <i>Planning, Organizing, Actuating and Controlling</i> atas jalannya organisasi.	Seluruh
<i>Operation Manager/ OM</i>	Tugas : Memastikan jalannya kegiatan operasional kantor berjalan dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Tanggung Jawab : <i>Budgeting</i> (mengatur anggaran dan mengelola biaya operasional Kantor), Edukasi (memberi edukasi kepada unit kerja dibawah supervise terhadap standar kerja), <i>Quality control</i> (OM memastikan unit kerja dibawah supervise melaksanakan standar pelayanan prima kepada nasabah, <i>Filling Document</i> (OM memastikan seluruh dokumen setiap	1. <i>Customer Service</i> 2. <i>Teller</i> 3. <i>Security</i>

	kegiatan operasional terdokumentasi dengan baik). <i>Development</i> (OM berhak mengembangkan/memperbaharui SOP untuk kegiatan operasional lebih baik, <i>PA</i> (OM berhak memberi penilaian kinerja pada setiap karyawan), <i>Compliance</i> (memantau dan menganalisa atas transaksi yang terjadi pada setiap unit kerja), <i>Activity Plan</i> (Mengelola dan mengarahkan tim operasional dalam mencapai target).	
<i>Head Marketing /HM</i>	<p>Tugas :</p> <p>Memastikan kegiatan <i>marketing</i> berjalan dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan oleh Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <p>Bisnis <i>Strategic</i> (HM membuat langkah pencapaian target), <i>Development</i> (HM mengembangkan produk dan memberbaharui SOP untuk kegiatan <i>marketing (funding&financing)</i> yang lebih baik dengan persetujuan <i>Manager</i>), Edukasi (HM memberi edukasi kepada unit kerja dibawah supervise yang ditetapkan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani), <i>PA</i> (HM memberikan penilaian atas unit kerja dibawah supervisinya), <i>Filling document</i> (HM memastikan seluruh dokumen terkait kegiatan <i>marketing</i> terdokumentasi dengan baik).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Marketing Funding</i> 2. <i>Marketing Financing</i>

Sumber dari LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

2) *Job Description* (Deskripsi pekerjaan)

Biasanya disebut dengan istilah *Job Desc*, merupakan penjabaran kerja secara detail yang harus dilakukan oleh seorang karyawan yang ada disalah satu posisi yang ada di Perusahaan. *Job Desc* berisi tentang tugas dan kewajiban kerja karyawan tersebut

dalam bekerja. Berikut *Job Desc* setiap Karyawan di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

Tabel 4.3

***Job Description* Karyawan**

Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
<i>Customer Service</i>	<p>Tugas : Sebagai sumber informasi dan perantara bagi LKM-S Ukhuwah dan nasabah yang ingin mendapatkan jasa-jasa pelayanan maupun produk LKM-S Ukhuwah.</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan informasi jasa-jasa pelayanan maupun produk-produk LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani baik melalui media <i>online</i> seperti <i>Facebook</i> dan <i>website</i> maupun <i>offline</i>. ▪ Melayani pembukaan dan penutupan rekening nasabah dan jasa keuangan lainnya ▪ <i>Handling Complain</i>, melayani segala bentuk complain dari nasabah ▪ Menatausahakan seluruh dokumen <i>Customer Service</i> ▪ Menjaga kerahasiaan data nasabah ▪ Mencapai target pembukaan rekening yang telah ditetapkan oleh perusahaan ▪ Menjaga ketersediaan stok buku tabungan, slip setoran/tarikan, form pembukaan rekening dan lainnya. ▪ Merekap data kewajiban pembayaran dari nasabah perorangan maupun institusi.
<i>Teller</i>	<p>Tugas : Melayani nasabah Koperasi LKM-S Ukhuwah dalam hal transaksi keuangan</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah ▪ Melaksanakan pelayanan prima, cepat dan teliti dalam proses transaksi nasabah ▪ Menatausahakan seluruh dokumen transaksi dengan baik ▪ Bersikap ramah, memberi <i>Greeting</i> (selamat pagi/siang/sore), mengucapkan kata terima kasih (jika

	<p>sudah selesai), memberi senyum di awal dan akhir pertemuan pada nasabah.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menjaga penampilan berbusana yang rapi dan sopan ▪ Menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja <i>Teller</i> ▪ Bertanggung jawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di system dengan kas di terminalnya ▪ Turut mempromosikan produk jasa keuangan Koperasi LKM-S Ukhuwah
<i>Security</i>	<p>Tugas : Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja Koperasi, khususnya pengamanan fisik (<i>Physical Security</i>)</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengawasi seluruh wilayah kantor mulai dari radius lokasi kantor sampai dengan pintu masuk dan ruangan dalam kantor ▪ Membuka pintu, menyambut dan memberi salam dengan ramah setiap nasabah yang akan masuk ke dalam kantor ▪ Memeriksa bawaan nasabah jika mencurigakan atau sikap dan tindak tanduk nasabah yang mencurigakan ▪ Menanyakan keperluan nasabah dan memberikan nomor antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan ▪ Memberikan petunjuk dan arahan dengan baik jika ada nasabah yang memerlukan pertanyaan dan informasi ▪ Melakukan pengamanan terhadap penjemputan dana ke tempat nasabah bersama-sama dengan marketing atau petugas yang ditunjuk oleh OM.
<i>Marketing Funding</i>	<p>Tugas : Melayani nasabah Koperasi Lkm-S Ukhuwah dalam hal transaksi keuangan</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dari target jumlah nasabah membuka rekening dan target portofolio dana pihak ketiga ▪ Memelihara jumlah dana pihak ketiga dengan memberikan layanan yang baik kepada nasabah <i>existing</i> agar para nasabah tetap konsisten dalam menyimpan dananya, bahkan mengusahakan agar nasabah <i>existing</i> maupun menambah dana yang disimpan di Koperasi LKM-S Ukhuwah ▪ Melakukan pelayanan dan pendekatan kepada nasabah melalui telepon ataupun kunjungan langsung untuk meningkatkan hubungan silaturahmi ▪ Membuat surat penawaran kepada calon nasabah baik perorangan maupun perusahaan untuk menjelaskan

	<p>produk Koperasi LKM-S Ukhuwah</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Melakukan presentasi tentang produk Koperasi LKM-S di perusahaan, majelis ta'lim, perorangan, sekolah, dan sebagainya agar dapat menyampaikan secara langsung produk yang ada di Koperasi LKM-S Ukhuwah
<p><i>Marketing</i></p> <p><i>Financing</i></p>	<p>Tugas :</p> <p>Melayani nasabah Koperasi LKM-S Ukhuwah dalam hal transaksi keuangan</p> <p>Tanggung Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik target jumlah nasabah membuka rekening maupun target portofolio pembiayaan ▪ Memelihara dan membina hubungan baik dengan nasabah pembiayaan sampai berakhirnya masa waktu pembiayaan ▪ Melakukan monitoring evaluasi, review terhadap kualitas portofolio pembiayaan ▪ Melakukan penagihan terhadap nasabah yang menunggak ▪ Mendokumentasikan seluruh file pembiayaan nasabah

Sumber dari LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

3) Penetapan Target Kerja

Berikut penetapan target kerja setiap karyawan yang ada di

Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

Tabel 4.4

Penetapan Target Kerja

No.	Bagian	Target yang harus dicapai
1.	<i>Customer Service</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengelola informasi internal dan eksternal (brosur, website, media social) setiap hari kerja ▪ Pembukaan rekening minimal 8 rekening tabungan/bulan ▪ Pelayanan pembukaan rekening tidak lebih dari 15 menit/nasabah ▪ Memberikan pelayanan dengan baik

2.	<i>Teller</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tidak ada selisih kas ▪ Pelayanan kas tidak boleh lebih dari 1 menit/nasabah ▪ Transaksi 30 nasabah/hari
3.	<i>Marketing Funding</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visit nasabah (<i>new/existing</i>) minimal 5 visit/hari ▪ Call nasabah (<i>new/existing</i>) minimal 5 visit/hari ▪ Pembukaan rekening 25 rekening/bulan ▪ Volume tabungan Rp150.000.000/bulan
4.	<i>Marketing Financing</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volume Pembiayaan Rp100.000.000/bulan ▪ Pembukaan rekening minimal 4 orang/bulan ▪ NPF dijaga dibawah 1-2%

Sumber data dari LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

b. Pelaksanaan Pengawasan

Sebagaimana hasil wawancara yang diungkapkan oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku *Manager/Pimpinan* LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Kalo untuk pengawasan awalnya nian dimulai dari rekrut karyawan dengan selektif ya, jadi kami benar-benar memilih calon karyawan untuk diterima disini, seleksi utama itu harus bisa membaca Al-Qur’an baru kemudian *skill* dan lainnya. Kemudian kita juga setiap hari mengadakan *Briefing* dipagi hari sebelum karyawan bekerja di *briefing* ini kami melakukan diskusi sekaligus menjadi sarana saya dalam melakukan pengawasan secara langsung kepada seluruh karyawan. Kemudian kami ada sistem juga CCTV, yang berguna sekali untuk merekam seluruh kejadian yang ada di area sini yaa. Kalau untuk di kas unit pengawasannya bisa secara

langsung saya sendiri kemudian biasanya saya menanyakan langsung dengan orang yang selesai bertransaksi disana.”⁶¹

Hasil wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Untuk pelaksanaan pengawasan biasanya tiap hari, pimpinan selalu mengadakan *briefing* di pagi hari, seluruh karyawan itu dikumpulkan, nah di *briefing* ini ada kegiatan membaca doa dan hadis yang berkaitan dengan pekerjaan, dan penyampaian pimpinan, nah di penyampaian pimpinan inilah biasanya ada ya istilahnya monitoringlah, menanyakan bagaimana pekerjaan selama ini, apa masalah dan sebagainya. Intinya kayak *sharing* gitulah. Kemudian setiap karyawan itu sudah ada target kerja yang sudah dibuat yaa misal di *Teller* saya sendiri harus melayani setiap nasabah yang datang untuk bertransaksi tidak lebih dari 5 menit. Biasanya kami juga ditanya langsung pas jam kerja, misal ini udah belum?, itu udah belum? kalo untuk di kas-kas unit itu biasanya pimpinan mengawasi dengan bertanya ke orang lain misal ada orang yang selesai transaksi di kas unit, biasanya pimpinan bertanya secara langsung kepada orang tersebut pelayanan kami bagaimana.”⁶²

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Ada *briefing* yang kami lakukan setiap hari, pimpinan juga sering mengawasi secara langsung saat kami bekerja, misal ada karyawan yang tidak fokus bekerja langsung ditegur. Kemudian disini CCTV sudah ada dan termasuk bentuk pengawasan yang katakanlah secara tidak langsung, pimpinan juga misal ni di unit kan tidak bisa terekam CCTV nah biasanya bentuk pengawasannya itu seperti tanya ke orang lain ketika dia kesana atau selesai dari unit kas ditanya bagaimana sih transaksi disana, dll.”⁶³

Hasil wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis :

“Kami ada *briefing* setiap pagi dek, disitu kami ada dikasih motivasi, saran sekaligus kesempatan untuk diskusi terkait kinerja kami, misal kalo ada kesusahan atau masalah bisa diselesaikan langsung. kemudian ada pembacaan doa dan hadis dan arahan oleh pimpinan dan ini gunanya untuk meningkatkan kesadaran diri kami terhadap tanggung jawab kami, o iya kami juga pernah melakukan

⁶¹Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁶²Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁶³Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, , 01 Desember 2021

penyebaran kuesioner kepada nasabah, misal ada nasabah disini terus kita kasih kuesioner untuk memberikan penilaian terkait ramah atau tidaknya pelayanan kami ke nasabah, penilaian ini dijadikan pimpinan sebagai bentuk pengawasan juga evaluasi dikemudian hari, kemudian kami ada CCTV juga, itu (menunjuk).”⁶⁴

Sebagaimana hasil wawancara dari 4 informan di atas, penulis mendapatkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan oleh Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu yaitu :

1) Pengawasan Pendahuluan

Adanya pengawasan pendahuluan adalah pengawasan awal yang dilakukan Pimpinan seperti mengawasi langsung rekrutmen atau seleksi calon karyawan dengan beberapa persyaratan seperti bisa membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar atau tidak, *Skill*, *Attitude* dan lainnya.

2) Pengawasan langsung Pimpinan

Pengawasan langsung Pimpinan adalah pengawasan yang berupa suatu tindakan nyata/langsung yang paling berpengaruh dalam pencapaian kinerja. Pimpinan rutin melaksanakan *Briefing* harian di pagi hari sebelum memulai pekerjaan. Di kegiatan ini, Pimpinan dan para karyawan melakukan kajian islami seperti membaca doa-doa, hadis-hadis yang berhubungan dengan pekerjaan, Pimpinan juga melakukan diskusi singkat terkait permasalahan dan hal apa saja yang sudah didapatkan dan dilewati

⁶⁴Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

oleh para karyawan dalam bekerja, apakah benar sudah sesuai SOP dan *Job Desc* masing-masing atau tidak. Selain untuk pengawasan, Pimpinan juga selalu memberi semangat, nasihat dan motivasi secara langsung kepada karyawan.

3) CCTV

CCTV merupakan singkatan dari *Closed Circuit Television* ialah salah satu sarana sekaligus fasilitas Lembaga yang menjadi alat pengawasan oleh Pimpinan. CCTV berfungsi untuk merekam seluruh kejadian yang ada di Lembaga dengan tujuan agar karyawan bisa fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja karena mereka tahu kalau ada Pimpinan yang mengawasi seluruh aktivitas mereka melalui CCTV. Di LKM-S hanya pimpinan yang berhak memeriksa data CCTV tersebut.

4) Pengawasan melalui orang lain

Pengawasan yang dilakukan dengan bertanya kepada orang lain artinya seorang Pimpinan mengawasi karyawannya secara tidak langsung dengan bertanya langsung kepada orang lain yang selesai melakukan transaksi di LKM-S Ukhuwah. Dengan tujuan untuk mengetahui lebih pasti apakah karyawan tersebut sudah benar bekerja sesuai aturan tanpa adanya pengawasan Pimpinan atau tidak.

5) Penilaian Kuesioner

Penilaian kuesioner adalah suatu pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan melalui kaca mata para nasabah. Pimpinan LKM-S Ukhuwah secara langsung memberikan dokumen kuesioner kepada nasabah yang sedang ada dan melakukan transaksi di Lembaga. Tujuan dari penilaian kuesioner ini supaya Pimpinan dapat mengetahui bagaimana SOP dan *Job Desc* para karyawan dalam bekerja melalui penilaian nasabah-nasabah yang datang di Lembaga. Setelah itu Pimpinan melakukan analisis kemudian melakukan evaluasi dan arahan jika dibutuhkan.

c. Proses Penilaian Pengawasan Kinerja SDM

Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku *Manager/Pimpinan* LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Penilaian itu kita sesuaikan dengan standar dan laporan kerja misal kalau di *Marketing* ada target pendapatan, di *Teller* ada target tidak ada selisih kas gitu. kita ada yang namanya PA (*Performance Appraisal*) jadi PA itu adalah sebuah langkah dalam penilaian kita kepada kinerja karyawan yang mana diawal itu kita sudah tetapkan berapa targetnya yang harus dicapai. Kemudian dalam perjalanannya itu apa yang sudah mereka capai. Misal, *Marketing* punya target 1 tahun 1,2M harus dicairkan pembiayaannya artinya 1 bulan itu 100 Juta, nah dia tercapai nggak dibulan Januari dan seterusnya. *Performance Appraisal* nya itu nanti menentukan sampai sejauh mana kinerja karyawan tersebut. Indikator penilaian kinerja itu saya bagi 3 yaitu 70% itu memang di kinerja, jadi dia

harus capai 1,2M itu 70% target, 15% cara kerja, kemudian 15% lagi saya buat berdasarkan sifat pribadi.”⁶⁵

Hasil wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Kalo untuk penilaian kinerja itu kami punya *PA/Performance Appraisal*, atau penilaian akhir lah, jadi setelah kami ada laporan kerja, pengumpulan berkas/*filling document*, kami ada *PA* itu sebagai penentu hasil kerja kami selama 1 tahun lamanya.”⁶⁶

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Kami ada *Performance Appraisal* atau *PA* di akhir tahun sebagai bentuk pimpinan dalam menentukan nilai kinerja kami, jadi selain kegiatan laporan kerja tiap bulannya kami juga ada *PA* tersebut tiap 1 tahun sekali atau penilaian akhir. Nah kalo di *marketing funding* atau *financing* itu ada istilah *sales activity tracking*, catatan laporan aktivitas si *marketing* ini tadi.”⁶⁷

Hasil Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis bahwa :

“Dengan *PA* atau *Performance Appraisal* dan itu dilakukan setiap diakhir tahun. Setiap karyawan wajib mengumpulkan laporan selain laporan dari sistem tetapi juga harus ada laporan catatan/fisik. Saya sebagai *Teller* targetnya harus nggak ada selisih kas setiap hari dan sorenya kita selalu disesuaikan antara uang fisik dan di sistem, Dari laporan itulah kemudian dalam setahun kira-kira berapa % ada selisihnya.”⁶⁸

Jadi, penilaian pengawasan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, menggunakan *Performance Appraisal/PA* sebagai indikator penilaian akhir. Namun, seluruh karyawan harus mengumpulkan berbagai bentuk laporan baik disistem maupun laporan fisik sebagai bukti dan bentuk keakuratan penilaian.

⁶⁵Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁶⁶Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁶⁷Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, 01 Desember 2021

⁶⁸Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

Berikut penjelasan laporan yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, sebagai berikut :

Tabel 4.5

Kegiatan Laporan Kerja

No.	Kegiatan	Langkah Pengawasan
1.	Laporan Harian	a. Pengecekan Laporan Transaksi <i>Teller</i> setiap hari b. Pengecekan <i>Visit&Call</i> nasabah setiap hari
2.	Laporan Bulanan	a. Pembukaan rekening tabungan b. <i>Volume</i> Tabungan dan Pembiayaan
3.	Laporan Kinerja Karyawan (Tahunan)	a. <i>Performance Appraisal</i> Indikator penilaian : ✓ Pencapaian sasaran kerja 70% ✓ Cara Kerja 15% ✓ Sifat Pribadi 15%

Sumber data dari LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

Adapun penjelasan laporan-laporan di atas dalam pengawasan yaitu :

1) Laporan Harian

- ✓ Pengecekan laporan transaksi harian pada *Teller* adalah suatu kegiatan laporan pemeriksaan tidak adanya selisih kas, pemeriksaan penyesuaian antara uang fisik-catatan laporan kemudian laporan disistem. Jika masih ada kekeliruan atau kesalahan maka *Teller* harus memperbaikinya dan menuntaskannya pada hari ini juga.

✓ Pengecekan Visit dan *call* nasabah setiap hari adalah suatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh bagian *Marketing Funding*. Untuk minimal visit nasabah 5 dan *Call* nasabah 5 orang dalam satu (1) hari. Kemudian hal ini juga menjadi salah satu target yang ada di *Marketing Funding*.

2) Laporan Bulanan

✓ Laporan pembukaan rekening tabungan baru *adalah* suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh *Marketing Funding*, *Financing*, dan *Customer Service* yang memang tertulis jelas di penetapan target kerja bagian-bagian tersebut.

✓ *Volume* Tabungan dan Pembiayaan adalah suatu kegiatan pelaporan dan pengecekan pendapatan yang ada di *Head Marketing* atau dibagian *Marketing Funding* dan *Marketing Financing* yang telah ditentukan masing-masing pendapatan setiap bulannya harus Rp 150.000.000/bulan untuk *Funding* dan Rp 100.000.000/bulan untuk *Financing*.

3) Laporan Kinerja Karyawan

✓ Bagian terakhir dari pengawasan dalam bentuk laporan ialah laporan tahunan atau laporan kinerja karyawan. Di LKM-S Ukhuwah Laporan tahunan dilakukan dengan *Performance Appraisal/PA* yang mana indikator penilaian yang ditentukan adalah 70% harus pencapaian target, 15% untuk Cara kerja dan 15% untuk sifat pribadi karyawan. Kegiatan ini

dilaksanakan setiap akhir tahun bertujuan untuk mengetahui sebatas mana kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan.

d. Pengambilan Tindakan Evaluasi

Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku *Manager/Pimpinan* LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Nah kalau evaluasi yang kita berikan kita lakukan dalam bentuk pembinaan secara langsung oleh saya sendiri dengan menegur dan mencari jalan keluarnya bersama karyawan yang bersangkutan, apalagi kalo tidak serius dengan kerjanya, misal mentang-mentang lagi santai seenaknya aja pulang atau mengganggu kerjaan temen lainnya.”⁶⁹

Hasil Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Ada, setiap akhir tahun itu kita ada evaluasi, setelah penilaian kinerja selesai, biasanya kita melakukan evaluasi dengan mencari tahu dimana kurangnya dimana salahnya, jadi untuk tahun berikutnya bisa tampil lebih baik lahgi untuk lembaga maupun untuk pribadi juga.”⁷⁰

Hasil Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Oo iyaa kalo disini, kalau emang karyawannya bekerja lagi ga fokus, biasanya dikasih teguran sama pimpinan, karna kalo dibiarkan bisa berdampak tidak baik untuk kinerjanya, makanya pimpinan biasanya ngasih arahan dan solusi secara langsung ke kami. Gitu sih mbak”⁷¹

Hasil Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis :

“Kalo untuk evaluasi dek, memang belum semaksimal itu sih, biasanya kami kalo ada masalah langsung dikasih arahan sama pimpinan, langsung dinasehatin dek, misal kamu tuh jangan gitu,

⁶⁹Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁷⁰Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁷¹Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, 01 Desember 2021

kamu ke depannya harus begini nih biar lebih baik, kalo sampai di kasih sanksi tu nggak sih dek.”⁷²

Dari hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa pengambilan tindakan evaluasi yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu adalah pemberian arahan dan teguran secara langsung oleh pimpinan. Selain itu, setiap informan menegaskan bahwa evaluasi tersebut tujuannya supaya terhindar dari kesalahan yang sama untuk kedepannya dan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Faktor-faktor Pengawasan Yang Mempengaruhi Dalam Meningkatkan Kinerja SDM

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan faktor yang menjadi bagian terpenting yang harus ada dalam melaksanakan pengawasan untuk meningkatkan kinerja SDM. Adapun beberapa faktor yang menjadi faktor pendukung dalam hal ini yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Nah kalo pendukungnya itu biasanya yang pertama pembinaan, di *briefing* tadi jadi disitu kami berdiskusi tentang pekerjaan, motivasi dan semangat kerja dan kita juga rutin mengadakan acara *Family Gathering* 1 tahun sekali, untuk membentuk keakraban dan kekeluargaan antar karyawan, ini sangat berguna sekali untuk pengawasan dalam meningkatkan kinerja ini. Kemudian adanya *Job Desc* juga karyawan bisa bekerja sesuai tanggung jawab. Disiplin kerja, setiap karyawan tidak boleh bekerja seenaknya aja, mereka harus sadar kalo Pimpinan mengawasi mereka. Kemudian

⁷²Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

dari kerjasama setiap karyawan. Selanjutnya itu sikap kepemimpinan juga, jadi kalo tadi kerjasama tim, disini Pimpinan juga melihat kepemimpinan setiap karyawan, seperti apa dia menyelesaikan pekerjaan dia, benar dan tepat waktu tidak. Nah yang terakhir itu ada *reward* atau penghargaan lah, nah setiap tahun itu seluruh karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan kinerja mereka”⁷³

Hasil wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Pendukung dalam hal ini seperti pembinaan pimpinan ya, kami juga setiap tahun ada kegiatan *Family Gathering*, kegiatan diluar biar tidak bosan kerja terus kan, karyawan juga dituntut supaya selalu disiplin dalam bekerja, tepat waktu dan tidak macam-macam. Misal menyelesaikan tugas yang diberikan juga harus tepat waktu, kerjasama tim juga harus diutamakan meskipun sudah punya *Job Desc* masing-masing. Terakhir biasanya kami dikasih *reward*/penghargaan dari pimpinan sesuai nilai kinerja kami.”⁷⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Kalo faktor pendukung pastinya semangat dan motivasi yang selalu diberikan pimpinan, pimpinan selalu menyemangati kami, dan biasanya kami sering melaksanakan kegiatan diluar, kegiatan keakraban *Family Gathering*, untuk membentuk rasa kekeluargaan jadi lebih kuat dan komunikasi antar karyawan jadi baik. Melatih sikap kepemimpinan kami juga. Pimpinan juga ngasih *reward* sebagai bentuk motivasi atau penyemangat agar kami lebih giat lagi dalam bekerja.”⁷⁵

Hasil wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis bahwa:

“Oh iya pimpinan juga memberikan pembinaan langsung kepada kami, memberi motivasi dan semangat misal saya nih sebagai *teller* melakukan kesalahan dalam laporan nah itu biasanya langsung di kasih solusi. Kami juga harus disiplin dalam bekerja, misal dalam berbusana harus sesuai dengan seragam kerja Lembaga, kayak hari rabu pake baju batik nih, ada juga kerjasama, jadi selain kami kerja sendiri kami juga dituntut untuk bisa kerjasama, memang kami sudah punya sistem masing-masing nih tapi tetap aja kerjasama dibutuhkan, o iyaa ada lagi di akhir tahun itu kami ada *reward* dek,

⁷³Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁷⁴Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁷⁵Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, 01 Desember 2021

nah seluruh karyawan itu dapat tapi sesuai sama kinerja yang dihasilkan juga dan *reward* ini juga menjadi salah satu faktor supaya karyawan bisa semangat terus untuk mencapai kinerja yang lebih baik.”⁷⁶

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi faktor pendukung pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

1) Pembinaan

Pembinaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh Pimpinan yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang belum terjadi dan memperbaiki kesalahan yang sudah terjadi. Pimpinan LKM-S Ukhuwah selalu melakukan *Briefing* setiap hari di pagi hari sebelum para karyawan melakukan pekerjaan. *Briefing* ini juga merupakan salah satu pembinaan langsung yang dilakukan oleh Pimpinan yang berisi kegiatan membaca doa-doa dan hadis-hadis dan kegiatan positif lainnya tentang pekerjaan supaya terbentuklah kesadaran individu karyawan atas kebesaran Allah SWT, kemudian diskusi tentang pencapaian dan kesulitan kerja yang dihadapi karyawan dengan tujuan mencari solusi bersama-sama dan mengatasinya secepat mungkin. Selain *Briefing* Pimpinan juga aktif mengadakan kegiatan *Family Gathering* (kegiatan keluarga) setiap tahunnya dengan tujuan supaya

⁷⁶Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

terbangun rasa kekeluargaan, keakraban dan komunikasi yang baik di masing-masing karyawan.

2) *Job Description*

Job Description merupakan aspek paling penting yang harus ada untuk karyawan. Kejelasan kerja dan tanggung jawab karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi dasar untuk karyawan dapat mencapai dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya *Job Desc* maka karyawan tidak akan mengetahui apa saja kontribusi yang seharusnya diberikan kepada Lembaga.

3) Motivasi dan semangat kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan sesuatu (target, sasaran, tugas atau tanggung jawab) dalam bekerja. Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani selalu memberikan motivasi dan semangat kerja kepada para karyawan, karena untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka peran Pimpinan tidak hanya mengawasi pekerjaan tapi juga memberikan dukungan dan semangat yang tinggi.

4) Disiplin Kerja

Untuk mencapai kinerja yang baik maka karyawan harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja biasanya sudah ditentukan dan dibuat oleh Lembaga sehingga para karyawan harus mengikuti aturan tersebut supaya rencana yang dibuat bisa tercapai. Pimpinan

LKM-S merupakan seorang yang Profesional dalam memimpin. Ia selalu menegaskan dan mengutamakan disiplin kerja kepada karyawannya agar memiliki kinerja yang tinggi dan produktif.

5) Kepemimpinan

SDM yang ada harus mempunyai sikap kepemimpinan dalam bekerja karena banyak hal yang perlu diatasi dengan bersikap tegas dan bertanggung jawab. Pimpinan LKM-S Ukhuwah menjadikan sikap kepemimpinan menjadi salah satu aspek dalam pengawasan dan penilaian kinerja karyawan. Kesadaran spiritual atau kesadaran individu adalah poin terpenting yang harus dimiliki di diri karyawan. Para karyawan harus mempunyai keyakinan kuat bahwa meskipun pimpinan tidak selalu mengawasi tetapi ada Allah SWT yang selalu mengawasi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu selalu berusaha membangun kesadaran spiritual karyawan melalui kegiatan islamiah seperti membaca doa-doa dan hadist setiap hari.

6) Kerjasama tim

Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sendiri adalah pencapaian yang luar biasa. Tetapi, didalam bekerja juga tidak bisa mengandalkan keegoisan. Kerjasama tim selalu menjadi nilai tambahan yang diberikan Pimpinan. Karena bekerja di suatu Lembaga bukan hanya berbicara tentang keberhasilan dan

kepentingan individu akan tetapi karyawan yang baik adalah karyawan yang juga mementingkan kepentingan bersama dan cita-cita Lembaga.

7) *Reward*

Reward adalah salah satu bentuk stimulasi dan motivasi untuk karyawan agar giat bekerja. *Reward* bisa berbentuk *material* ataupun apresiasi. Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani selalu memberikan penghargaan atau bonus tahunan kepada para karyawannya. Bonus tahunan ini diberikan sesuai dengan hasil kerja atau kinerja karyawan tersebut. penghargaan yang diberikan juga bisa berbentuk apresiasi langsung dari Pimpinan.

8) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat-alat atau perlengkapan yang digunakan saat melakukan pekerjaan. Adanya fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi, menurut penulis fasilitas kerja di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani sudah cukup baik.

b. Faktor Penghambat

Sebagaimana hasil wawancara oleh Bapak Nazief Susila Dharma selaku Pimpinan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu :

“Kalau hambatan dalam pelaksanaan lebih ke masih terbatasnya modal dan SDM sih, ya jadi pendirian kantor ini juga masih cukup baru dan lokasi yang masih baru jadi kami terhambat di modal

dan SDM nya. Jadi kami masih kekurangan tim untuk melaksanakan pengawasan yang lebih rinci. Dampak pandemi covid-19 juga kami rasakan, terbatasnya bertemu nasabah dan orang banyak yang membuat kami kesusahan mencapai beberapa target disetiap bidang karyawan.”⁷⁷

Hasil wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi :

“Jujur kami ini sebenarnya masih kekurangan SDM, apalagi manajer operator kami baru aja *resign* kerja. Jadi yang melakukan pengawasan untuk sekarang hanya pimpinan. Kantor kami juga masih baru, karena sebelumnya kami di sawah lebar dulu, jadi belum banyak juga masyarakat tahu tentang LKM-S ini. Adanya wabah covid-19 juga kami rasakan dampaknya, kami mau ketemu nasabah aja gak bisa, bisa pun itu terbatas kan.”⁷⁸

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin :

“Karyawan kami masih terbatas, operator manajer juga kemarin *resign*, mbak mira atau cs kami juga *resign* karna alasan khusus, lembaga ini juga belum lama berdiri baru 4 tahun lebih dikitlah, baru mau buat pengawasan yang lebih baik eeh ada covid-19, ya gak jadi.”⁷⁹

Hasil wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, bahwa :

“Hambatan dalam pelaksanaan pengawasan pasti ada, kami juga masih kekurangan anggota, lokasi lembaga juga terbilang masih baru, kami juga masih keterbatasan modal. Tapi hambatan yang paling berpengaruh sih ya karna kami masih kekurangan SDM, terlebih sekarang ada yang *resign* kerja dengan alasan tertentu dan itu adalah operator manajer kami jadi untuk melakukan pengawasan yang lebih lengkap kami masih kekurangan tim untuk melaksanakannya. Yaa semoga saja ke depannya covid-19 sudah tidak ada, operasional Lembaga kembali seperti semula dan SDM insya Allah bisa lebih banyak lagi kami pasti bisa melaksanakan pengawasan dengan lebih baik.”⁸⁰

Dapat penulis ambil kesimpulan bahwa sebagian besar faktor-faktor penghambat dalam pengawasan untuk meningkatkan kinerja

⁷⁷Wawancara dengan Bapak Nazief Susila Dharma, 28 Oktober 2021

⁷⁸Wawancara dengan Bapak Sahril Pauzi, 28 Oktober 2021

⁷⁹Wawancara dengan Bapak Muhammad Al-Amin, 01 Desember 2021

⁸⁰Wawancara dengan Ibu Resty Yulestri Elwis, 01 Desember 2021

SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu sebagai berikut :

1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset berharga Lembaga, tanpa adanya SDM maka sumber daya material, dana, dan lainnya yang ada di Lembaga tidak akan ada artinya. Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini masih kekurangan SDM. Seperti *Operation Manager* yang sudah *Resign* karena alasan khusus sampai sekarang jabatan tersebut masih kosong kemudian masih kekurangan tim untuk melaksanakan pengawasan yang lebih rinci dan lengkap sehingga pengawasan sepenuhnya menjadi wewenang Pimpinan.

2) Modal dan Lokasi/Lembaga masih baru

Modal adalah bagian yang paling diperlukan dalam pembentukan suatu Lembaga selain SDM, terbatasnya modal di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini membuat Lembaga belum bisa melaksanakan pengawasan dengan maksimal. Kemudian lokasi kantor yang baru 4 tahun berdiri juga menjadi salah satu penghambat dalam pencapaian kinerja SDM karena masih banyak masyarakat yang belum mengetahui adanya Lembaga Keuangan Syariah tersebut.

3) Perubahan Lingkungan (Wabah Covid-19)

Perubahan lingkungan merupakan salah satu tantangan besar bagi suatu Lembaga Keuangan. Hal ini juga masih dirasakan oleh salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang ada di kota Bengkulu, yaitu LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani. Adanya wabah covid-19 membuat operasional Lembaga semakin terhambat, pendapatan perusahaan menurun 1,1% di tahun 2020. Aktivitas transaksi dan pembiayaan di Lembaga pun menjadi terbatas.

C. Pembahasan

Dalam pembahasan ini penulis memberikan analisis sesuai dengan judul penelitian Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Fungsi Pengawasan yang penulis maksud meliputi perencanaan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, kemudian pengukuran penilaian pengawasan serta pengambilan tindakan evaluasi. Bahasan ini menjadi penting untuk dikemukakan untuk melihat fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini menemukan adanya berbagai macam pengawasan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, khususnya terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada. Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu penulis menemukan temuan-temuan utama terkait fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pada perencanaan pengawasan, penulis menemukan beberapa temuan; Pertama, sebelum melaksanakan suatu pengawasan, pimpinan membuat *Standar Operasional*

Procedur/SOP sebagai acuan atau petunjuk dalam bekerja yang ada disetiap bidang karyawan di Lembaga. Kedua, membuat *Job Description* setiap karyawan yang berisi tugas maupun tanggung jawab setiap jabatan karyawan. Ketiga, perencanaan dengan adanya penetapan target kerja dimana target atau sasaran kerja yang harus dicapai setiap karyawan tentu berbeda-beda.

Pada pelaksanaan pengawasan, pimpinan mempunyai beberapa cara dalam melaksanakannya. Pertama, pengawasan pendahuluan atau pengawasan awal yang dilakukan pimpinan. Pengawasan ini biasanya diterapkan oleh pimpinan ketika ada penerimaan karyawan baru, mengawasi kegiatan rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang akan dipekerjakan di lembaga dengan berbagai persyaratan seperti melihat *Skill*, *attitude*, atau bisa dan tidaknya calon karyawan tersebut membaca Al-Qur'an. Kedua, pengawasan langsung pimpinan terhadap karyawan saat jam kerja, karyawan kerap ditanya langsung oleh pimpinan terkait jalan pekerjaan mereka. Pimpinan juga menegur langsung ketika terdapat karyawan yang tidak fokus atau tidak serius dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan juga rutin melakukan *Briefing* setiap hari di pagi hari, tidak hanya berisi pembinaan akan tetapi *Briefing* ini juga dijadikan pimpinan sebagai sarana pengawasan kepada para karyawannya. Ketiga, pimpinan juga memasang alat pengawasan di Lembaga yaitu CCTV yang sangat berguna sekali bagi pimpinan untuk mengawasi dan merekam setiap kejadian dan aktivitas karyawan yang ada di Lembaga. Keempat,

pengawasan melalui orang lain, pelaksanaan pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sendiri kepada para karyawannya dengan bertanya langsung ke orang lain yang selesai bertransaksi dari Lembaga atau unit kas untuk lebih memastikan apakah para karyawan sudah bekerja sesuai aturan dan *Job Description* mereka masing-masing atau tidak. Kelima, penilaian kuesioner, pengawasan ini dilakukan melalui pengisian kuesioner terkait pelayanan setiap karyawan yang dibagikan ke nasabah-nasabah kemudian dinilai, dan nilai yang didapatkan tersebut digunakan pimpinan untuk melihat karyawan sudah bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab atau tidak. Adanya beberapa pelaksanaan pengawasan dari pimpinan ini membuat para karyawan lebih giat dan serius bekerja sesuai tanggung jawab sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk diri sendiri maupun untuk Lembaga.

Selain itu, penulis menemukan temuan khas yakni pada aspek pengukuran penilaian pengawasan, pimpinan mengukur pengawasan menggunakan *Performance Appraisal/PA* merupakan indikator penilaian hasil kerja setiap karyawan. *PA* ini memiliki beberapa poin penting yang menjadi pertimbangan pimpinan dalam menentukan nilai kinerja karyawan diantaranya terdapat ; 70% untuk pencapaian target kerja, 15% untuk cara kerja setiap karyawan seperti kerjasama, sikap kepemimpinan dan pelayanannya bagaimana, kemudian 15% untuk penilaian sifat pribadi setiap karyawan, pimpinan menilai, akhlak dan *attitude*, kedisiplinan, maupun inisiatif setiap karyawan dalam bekerja. Terlepas dari itu, setiap

karyawan wajib mengumpulkan laporan baik lisan maupun tulisan secara tepat waktu kepada pimpinan. Tujuannya, supaya nilai yang akan diberikan lebih akurat dengan bukti-bukti laporan tersebut.

Lalu, pengambilan tindakan evaluasi yang digunakan oleh pimpinan berupa pembinaan secara langsung. Ketika terdapat kesalahan kerja pimpinan tidak segan untuk menegur secara langsung karyawan yang bersangkutan, pimpinan juga kerap memberi nasehat maupun solusi ketika ada masalah ataupun karyawan butuh bantuan dalam penyelesaian pekerjaannya. Adanya tindakan evaluasi ini memberikan dampak positif bagi setiap karyawan, karena mereka bisa lebih semangat dan teliti lagi kedepannya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tidak hanya itu, setiap karyawan terus dibangun kesadaran individu nya supaya ketika pimpinan tidak mengawasi mereka tetapi mereka harus tetap yakin bahwa pekerjaan tersebut selalu di awasi oleh Allah SWT.

Dalam pelaksanaannya, pengawasan tidak akan terlepas dari apa yang menjadi pendukung kesuksesan dan penghambat kegiatan. Menurut teori Sudirman, Murniati AR, dan Bahrin mengatakan bahwa faktor pendukung pengawasan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung secara langsung, sarana dan prasarana, lingkungan yang ramah, kondusif, serta harmonis.⁸¹ Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, ada beberapa faktor pendukung peningkatan kinerja yang ditemukan penulis. Pertama, ada pembinaan dari pimpinan yang digunakan untuk

⁸¹Riska Saiful, "*Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai DI Kantor Bupati Kabupaten Enrekang*"(Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, UIMMA, 2020), hal.87

meminimalisir kesalahan yang terjadi. Kedua, adanya *Job Description*, menjadi dasar untuk karyawan dapat mencapai dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya *Job Desc* maka karyawan tidak akan mengetahui apa saja kontribusi yang seharusnya ia berikan. Ketiga, Motivasi dan Semangat kerja menjadi poin penting yang selalu harus diberikan oleh pimpinan kepada setiap karyawan, dengan motivasi dan semangat yang menstimulasi tersebut akan membuat setiap karyawan bekerja dengan giat dan lebih baik. Keempat, disiplin kerja tentu dasar utama yang harus kita lakukan jika ingin nilai kinerja yang baik. Pimpinan sangat memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan dalam bekerja sehingga tidak terdapatnya ada karyawan yang semena-mena dalam Lembaga. Kelima, sikap kepemimpinan setiap karyawan menjadi nilai tambahan dari pimpinan terhadap karyawan.

Kemudian, ada kerjasama tim dan *Reward*, dua hal ini menjadi penilaian serius oleh pimpinan. Karyawan memang dituntut menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan sendirinya namun bekerja bukan hanya berkuat pada diri sendiri tetapi akan lebih baik jika ada kerjasama tim yang hebat. *Reward* atau penghargaan adalah hal yang wajib didapatkan setiap karyawan, dengan adanya penghargaan tersebut akan membuat para karyawan lebih serius dan semangat mencapai kinerja lebih baik. Terakhir, fasilitas kerja, di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, fasilitas kerja setiap karyawan sudah cukup baik karena

sudah menggunakan sistem atau komputer. Hal ini tentu saja memudahkan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kemudian, adapun faktor pengambat yang ditemukan penulis pada penelitian ini yaitu; Pertama, Sumber Daya Manusia yang masih terbatas di lembaga tersebut menjadikan pimpinan belum bisa melaksanakan pengawasan lebih maksimal. Kedua, keterbatasan modal, lokasi/lembaga masih baru membuat pimpinan kesulitan untuk melaksanakan pengawasan yang lebih detail dan rinci. Lembaga yang baru berdiri kurang lebih 4 tahun ini pun, menjadi faktor yang sangat signifikan karena masih banyaknya masyarakat Kota Bengkulu yang tidak mengetahui keberadaan Lembaga tersebut. Terakhir, wabah Covid-19 menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh sekali dan menghambat operasional Lembaga, keterbatasan interaksi setiap karyawan dengan nasabah membuat Lembaga kesusahan memenuhi target kerja dan penghasilan perusahaan.

Pada akhirnya, di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, fungsi pengawasan yang ada sudah cukup baik meskipun tentu saja akan selalu ada faktor yang menghambat dalam pelaksanaannya. Namun, akan lebih baik jika pimpinan dapat melaksanakan fungsi pengawasan yang lebih detail dan terstruktur. Seperti menambah SDM, mensosialisasikan Lembaga ke masyarakat supaya mereka lebih sadar akan keberadaan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani ini, sehingga dapat menghasilkan pengawasan yang lebih maksimal dan kinerja karyawan maupun lembaga lebih meningkat ke depannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah menjelaskan tentang Fungsi Pengawasan Dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu). Lokasi penelitian di Jl. MT. Haryono, Kampung Bali, Nomor 289, Kecamatan Teluk Segala, Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini ada dua poin kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Pelaksanaan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani dilakukan oleh Pimpinan/*Manager*, Pengawasan yang ada dimulai dari membuat Perencanaan Pengawasan, merencanakan SOP/*Standart Operational Procedure*, *Job Description*, dan Target kerja, selanjutnya Pelaksanaan Pengawasan dengan pengawasan pendahuluan, pengawasan langsung pimpinan, CCTV, pengawasan melalui orang lain dan penilaian kuesioner ke para nasabah, selanjutnya Proses Penilaian Pengawasan dengan menggunakan *Performance Appraisal/PA*/indikator penilaian, terakhir Pengambilan Tindakan Evaluasi, di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani tindakan Evaluasi dilakukan oleh pimpinan secara langsung dengan memberikan arahan dan teguran.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani, penulis menemukan 2 faktor yang sangat signifikan. Pertama, berbagai faktor pendukung yaitu Pembinaan, *Job Description*, Motivasi dan Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Kepemimpinan, kerjasama tim, *Reward*/penghargaan, dan terakhir Fasilitas kerja. Kedua, faktor penghambat yaitu masih terbatasnya SDM dan Modal Lembaga, Lokasi atau Lembaga masih baru dan dampak pandemi Covid-19.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar studi selanjutnya penting untuk meneliti bahasan tentang Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia terkait pelaksanaannya disuatu Lembaga atau Perusahaan lain guna menyempurnakan hasil penelitian ini.

B. Saran

1. Program Studi Manajemen Dakwah

Adanya penelitian ini agar dapat mempertimbangkan hal-hal lain diluar manajemen masjid maupun pesantren, area cakupan Manajemen Dakwah itu luas. Oleh karena itu, semoga penelitian ini menjadi pembuka peluang bagi yang lainnya untuk memberanikan diri mengambil penelitian di Lembaga Keuangan Islam.

2. Kepada Pengawas

Adanya fungsi pengawasan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat/pedoman Pengawas disetiap Lembaga/Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

3. Kepada Lembaga

Adanya pelaksanaan pengawasan yang rutin dan detail oleh pimpinan Lembaga diharapkan bisa memberikan kinerja LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani menjadi lebih baik lagi ke depannya.

4. Kepada Karyawan

Adanya pelaksanaan pengawasan diharapkan bisa memberikan kesadaran individu karyawan untuk selalu serius dan bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan Pimpinan Lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2009. *Pengantar Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan-1, Bandung : Pustaka Setia)
- Badrudin, 2014. *Dasar-dasar Manajemen*, cetakan-2, Bandung : ALFABETA
- Baharudin ,2013. *Koperasi Syariah dan Pengaturannya Di Indonesia*, Malang : UIN-Maliki Pers.
- Burhan Bungin, 2013. “*Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*”, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Creswell, John W, 2015. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar)
- Creswell, John W, 2014. *Research Design (Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran)*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar)
- Dokumen dari Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.
- Emzir, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Cetakan-5. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri)
- Farisi, Salman, Dkk, 2020. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,”(Jurnal Humaniora, Universitas Abulyatama, Vol. 4, No. 1)
- Fattah, Hanurawan, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi* (Cet 1. Jakarta: Charisma Putra Utama)
- Handyaningrat, Soewarno. 1980. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, cetakan-1, Jakarta :PT Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri,2001. *Management Control System (Sistem Pengawasan Manajemen)*, (Cetakan1- Jakarta : Pustaka Quantum)
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Ed. Revisi, cetakan-9, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Helaluddin (2018). *Mengenal Lebih Dekat dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif*. Diakses dari: <https://osf.io/stgfb/24> April 2021, 15 : 38 WIB.
- Herdino, Dodi&Seno Andri, 2017. “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia, Cabang Perawang Kabupaten Siak*,”(Journal FISIP Volume 4. No 1)
- Ibrahim, M. Nur & Rofi Budianti PN, 2017.”*Penerapan Manajemen Dakwah dalam Sosialisasi BMT Al-Muamanah IAIN Bengkulu Di dusun Sumber Rejo Desa Lokasi Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma*”, Jurnal Ilmiah Syiar, vol 17. No 2)
- Imam Gunawan, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, Jakarta : Bumi Aksara
- Iskandar, 2008. *Metode Penelitian dan Pendidikan Sosial “Kuantitatif dan Kualitatif”*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Iswandir. SE,MM, 2014. “*Dasar-dasar Proses Pengawasan Dalam Organisasi*,”(Jurnal SI (Sistem Informasi), Universitas Suryadarma, Vol 01, No. 01)
- Jusnanda, Putra Tanjung, 2018.”*Analisis Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BNI Syariah Cabang Medan)*”, UIN Sumatera Utara, Medan
- Lukas, Mirsa, Dkk, 2017.”*Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*,”(Jurnal EMBA, Vol 5, No 2, Hal. 1921-1928)
- M. Syamsul Ma’arif, Lindawati Kartika, “*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan)*”, (Cetakan ke-1, Bogor : IPB Press, November 2012)
- Manulang, M, 2002. *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta : Gajah Mada
- Profil LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu, <https://lkmsukhuwah.com/p?page=Profil>, diakses pada 23 November 2021.
- Ridwan, Muhammad. 2006. *Sistem dan Prosedur Pendirian koperasi Syariah*, Yogyakarta : Citra media.
- Sugiyono, “Metode Penelitian” Bandung : Penerbit Alfabeta

- Sabila, Novi, 2020. *“Fungsi Pengawasan Dalam Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wa Tamwil Fajar Bandar Lampung”*, Skripsi (Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung)
- Safitri, Reza, Dkk, 2017. *“Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara”*, (JIAGANIS, Volume 02, Nomor 1)
- Sari, Nurma, 2014. *“Model Pengawasan Pembiayaan di BMT Mujahidin Pontianak”*. (Jurnal Muqtasid, Volume 5 Nomor 1)
- Sentot, Harman Glendoh, 2000. *“Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi”* (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 2, No. 1)
- Situmeang, Rosinta Romauli, 2017. *“Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah”*, (AJIE- Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship, vol. 02, No. 02, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan)
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi)*, (Cetakan-1, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, November 2009)
- Syihabudin, Ma'zumi, Najmudin, *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Sunnah : Kajian atas istilah Tarbiyyah, Taklim, Tadris, Ta'dib dan Tazkiyah*, (TARBAWY : Indonesian Journal Of Islamic Education, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Vol. 6, No. 2, November 2019)
- Tery, George R., Winardi, 1986. *Asas-asas Manajemen*, Edisi ke-8, Bandung : Alumi.
- Toding, Anastasya Yuyun, 2016. *“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan”*, (eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 2)
- Triana Sofiani, 2014. *“Konstruksi Norma Hukum Koperasi Syariah Dalam Kerangka Sistem Hukum Koperasi Nasional”*, (Jurnal Hukum Islam (JHI), Vol. 12, Edisi Desember 2014, STAIN Pekalongan)
- Weyna, Martha Fya Dhanur, 2020. *“Fungi Pengawasan Dalam kegiatan Zakat Infaq dan Shadaqah Pada BAZNAS Kabupaten Lampung Utara”* Skripsi (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung)

Wulandari, Asih, 2020 "*Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT Assyafi'iyah Pringsewu*"(Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung)

Yusniani, 2016."*Fungsi Pengawasan Dalam Pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil Sepakat Sendang, Kabupaten Lampung Tengah*", Skripsi (Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung)

L

A

M

P

I

R

A

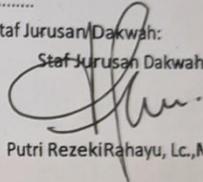
N

1. Identitas Mahasiswa

Nama Mahasiswa : Ansi Ruzia Fitriani
NIM mahasiswa : 1811330004
Jurusan/Prodi : Dakwah/ ~~KPA/MD~~
Jumlah SKS diperoleh : 131 SKS
Judul Proposal yang diajukan:

- Fungsi Pengawasan dalam pembiayaan murabahah di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhwah Bintang Insani Kota Bengkulu
- Strategi Pemasaran produk dalam meningkatkan jumlah nasabah di LKM-S Ukhwah Bintang Insani Kota Bengkulu
- Manajemen Risiko Pembiayaan pada lembaga keuangan mikro syariah ~~Kota Bengkulu~~ Ukhwah Bintang Insani Kota Bengkulu

Telah dilakukan verifikasi kesamaan judul proposal di atas oleh staf Jurusan Dakwah:

Staf Jurusan Dakwah,

Putri Rezeki Rahayu, Lc., M.Ag.

2. Proses Konsultasi

2.1. Rekomendasi Verifikasi Judul

Judul Nomor 1 bisa dilanjutkan, dgn Catatan: 17/3/21
1. Fokus kajian pd aspek pengawasan/controling
2. Jangan terlalu dalam membahas ttp pembiayaan.

2.2. Rekomendasi PA

Judul dr verifikator bisa dilanjutkan; Catatan: 17/3/21
1. Laksanakan observasi awal
2. Fokus pada kajian aspek manajemen laga

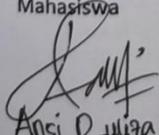
2.3. Rekomendasi Ka.Prodi

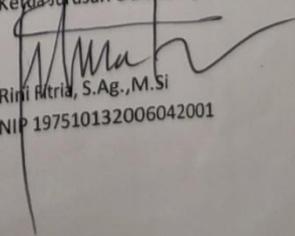
1. silahkan dilanjutkan judul no. 1. Au

2.4. Persetujuan Ketua Jurusan Dakwah

Setelah melakukan konsultasi judul dengan PA, Verifikator judul, ka.prodi maka judul proposal yang diajukan adalah:

FUNGSI PENGAWASAN KINERJA DI LKM-S
UKHUWAH BINTANG INSANI KOTA BENGKULU

Mahasiswa

Ansi Ruzia Fitriani
NIM 1811330004

Bengkulu, 19/3/2021
Ketua Jurusan Dakwah,

Rini Altria, S.Ag., M.Si
NIP 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS USULLUDIN, ADAB DAN DAKWAH
 JURUSAN/PRODI DAKWAH/ BKI

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Telp (0736) 51276, Fax (0736) 51171-51172 Bengkulu

BUKTI KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Anis Luliza Aniani
 NIM : 1811520002
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

No.	Hari/Tanggal	Judul Proposal Skripsi	Penulis Proposal Skripsi	Penyeminar	Tanda Tangan/Paraf
1	Kamis, 08 Oktober 2020	Dinamika tingkat kecemasan mahasiswa prodi Bahasa dan Sastra Arab dan Islam studi di Perguruan tinggi IAIN Bengkulu	Rahmi Septia Ningsih	1. Eni Nur Wati, M.Ag 2. Kelly Murtiyanti, M.Si	1. 2.
2	Rabu, 03, Feb 2021	Layanan konseling individu pada tepi badan remaja korban bencana di pesisir Kabupaten Rosman di Kecamatan Kelu, kec. selesar BKL	Pradita H11520009	1. Eni Nur Wati, M.Ag 2. Dilla Astanini, Mpd	1. 2.
3	Jum'at 05, Feb, 2021	Analisis dampak Pemadaman Agama yang mempengaruhi perilaku dan institusi pada mahasiswa IAIN BENGKULU	Harun Samiogo 171130021	1. Dr. M. Ridho Syalibi, M.Ag 2. Husan. Rahmat M.A	1. 2.
4	Rabu, 17 Maret 2021	Strategi Dakwah melalui Peningkatkan Literasi (Studi di rumah selentulsihi A111111111)	Sanf Rendi Susanto	1. Dr. M. Ridho Syalibi, M.Ag 2. Rudi Yuli, M.A Hain	1. 2.
5	Rabu, 17 Maret 2021	Dinamika kepemimpinan organisasi prodi IAIN Bengkulu (Studi Kasus dan Pembentukan kepemimpinan tingkat per (colleg)	Zenti Eraukti	1. Dr. Ridho Syalibi, M.Ag 2. Rudi Yuli, M.A Hain	1. 2.
6				1..... 2.....	1..... 2.....
7				1..... 2.....	1..... 2.....
8				1..... 2.....	1..... 2.....

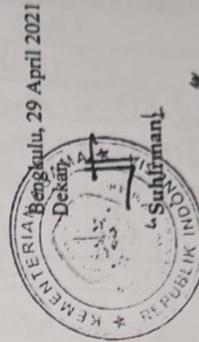
Mengetahui,
 Ketua Jurusan Dakwah

Rini Firda, M.Si
 NIP. 19751013 2006042 001

Catatan:
 Proposal Skripsi dapat diuji bila penulisnya telah menghadiri seminar skripsi sekurang-kurangnya 5 (lima) kali.
 Bukti kehadiran mengikuti seminar proposal harap diisi dan diserahkan kepada Jurusan ketika mendaftar seminar skripsi.

**JADWAL SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA JURUSAN DAKWAH PRODI MD
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH IAIN BENGKULU
TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PERIODE MEI 2021**

NO	HARI/TANGGAL	WAKTU	MAHASISWA	JUDUL	PENYEMINAR	TEMPAT
1.	Rabu, 5 Mei 2021	09.00-10.00	Zhona Notavia NIM. 1811330005	Manajemen Program Sosialisasi Santri Baru Pada Masa Pandemi Covid-19 di Pondok Pesantren Modern Darussalam Kepahiang, Bengkulu	1. Drs. Salim B Pili, M.Ag 2. Ashadi Cahyadi, MA	Gedung D8.1
2.	Rabu, 5 Mei 2021	10.00-11.00	Anzi Ruliza Fitriani NIM. 1811330004	Fungsi Pengawasan Kinerja di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Ukhuwah Bintang Insani, Kota Bengkulu	1. Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I 2. Ashadi Cahyadi, MA	Gedung D8.1
3.	Rabu, 5 Mei 2021	11.00-12.00	Zulman Efendi NIM. 1711330010	Eksistensi Kelompok Seni Sarafal Anam Adat Bulang Bengkulu (Studi Analisa Sumber Daya Manusia)	1. Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I 2. Ihsan Rahmat, M.P.A	Gedung D8.1





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Falaq Pagar Dewa Solobur Kota Bengkulu 38211
Telepon (0730) 51270-51171-51172 Faximila (0730) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Hari/ Tanggal : Rabu, 05 Mei 2021
Waktu : 10.00 - 11.00 wib
Tempat : Gedung Dakwah - D8.1
Judul Proposal : Fungsi pengawasan kinerja Di lembaga
Kedanaan mikro syariah keduwah bintang (KSN)
Kota Bengkulu.

I. MAHASISWA YANG SEMINAR

No.	N I M	N a m a	Tanda Tangan
01	1811230004	Ansi Rizka Fitriani	

II. DOSEN PENYEMINAR

No.	Penyeminar	Tanda Tangan
01	Rahmat Ramdhani	1.
02	Ashadi Cahyadi, M.A	2.

III. AUDIEN MAHASISWA

No.	N a m a	Tanda Tangan
01	Rini Andika	1.
02	Mia Claudia Maulo	2.
03	Gita Oktami	3.
04	YUDA	4.
05	Melson Dagi Saputra	5.
06	Ayu smarta Murkanti	6.
07	Zona Nektavira	7.
08	Mundlo	8.
09	Vira Oktavia	9.
10		10.

Mengetahui,
An. Dekan
Kajur Dakwah

Rini Filia, M.Si
NIP. 19751013 200604 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)

Nama : Ansi Ruliza Fitriani

Nim : 1811330004

Prodi : Manajemen Dakwah

Telah diseminarkan oleh tim penyeminar Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Mei 2021

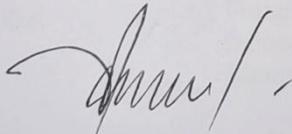
Proposal skripsi ini telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 04 September 2021

Tim Penyeminar

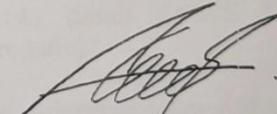
Penyeminar I

Penyeminar II



Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I

NIP. 198306122009121006



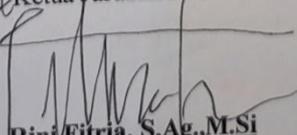
Ashadi Cahyadi, MA

NIP. 198509182011011009

Mengetahui,

An. Dekan Fuad

PK Ketua Jurusan Dakwah



Rini Fitriani, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Selebar Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 2887 /In.11/F.III/PP.009/09/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa, maka Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk dosen:

Nama : Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP : 19830612 200912 1 006
Tugas : Pembimbing I

Nama : Ashadi Cahyadi, MA
NIP : 19850918 201101 1 009
Tugas : Pembimbing II

Bertugas untuk membimbing, mengarahkan dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draf skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasah bagi mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama : Ansi Ruliza Fitriani
NIM : 181 133 0004
Jurusan/Program Studi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Judul Sekripsi : Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhawah Bintang Ihsan Kota Bengkulu)

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di: Bengkulu
Pada tanggal : 20 September 2021
Plt. Dekan,

Suhirman

Tembusan:

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

PERSETUJUAN PEMBIMBING

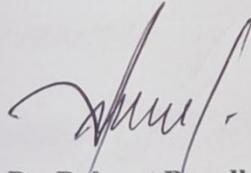
Skripsi berjudul "Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)". yang disusun oleh:

Nama : Ansi Ruliza Fitriani
NIM : 1811330004
Prodi : Manajemen Dakwah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

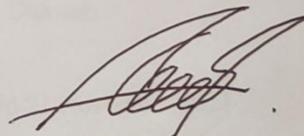
Bengkulu, Oktober 2021

Pembimbing I



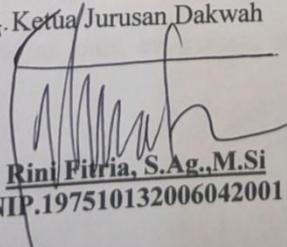
Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP. 198306122009121006

Pembimbing II



Ashadi Cahyadi, MA
NIP.198509182011011009

Mengetahui,
An. Dekan Fuad
Pk. Ketua/Jurusan Dakwah



Rini Fitria, S.Ag., M.Si
NIP.197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dowa Selebar Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

19 Oktober 2021

Nomor : 2023 /In.11/F.III/PP.00.3/10/2021
Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Ketua LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2020/2021, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama : Ansi Ruliza Fitriani
NIM : 1811330004
Jurusan/Program Studi : Dakwah / Manajemen Dakwah
Semester : Tujuh (VII)
Waktu Penelitian : Tanggal 21 Oktober s/d 21 November 2021
Judul : Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)
Tempat Penelitian : LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



PEDOMAN WAWANCARA

Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

A. Identitas Informan

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Alamat :

B. Daftar pertanyaan untuk Informan Pimpinan Lembaga

- 1) Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.
 1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?
 2. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?
 3. Bagaimana bentuk/tipe pengawasan yang digunakan di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?
 4. Bagaimana tahapan/langkah-langkah dalam pelaksanaan pengawasan yang ada di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?
 5. Apakah hambatan dalam pelaksanaan pengawasan kerja pada SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu?
 6. Bagaimana penilaian kinerja dan evaluasi yang dilakukan oleh Pimpinan ketika terjadi ketidakfokusan karyawan dalam bekerja dan kinerja yang belum maksimal?
- 2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.
 1. Bagaimana tingkat kedisiplinan para karyawan?

2. Bagaimana sikap para karyawan terhadap karyawan lainnya?
3. Apakah para karyawan mampu menggunakan/mengoperasikan berbagai teknologi yang tersedia di Lembaga?
4. Bagaimana kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan secara tepat dan cepat tanpa asistensi Pimpinan?
5. Apa saja hal-hal yang diupayakan Pimpinan untuk membuat/mempertahankan kinerja karyawan dengan baik?

PEDOMAN WAWANCARA

Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

A. Identitas Informan

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Alamat :

B. Daftar pertanyaan untuk Informan Karyawan

1) Pelaksanaan Pengawasan Kinerja Sumber Daya Manusia Di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan kerja yang diterapkan Pimpinan kepada Karyawan?
2. Bagaimana Pimpinan melakukan pengukuran/penilaian kinerja Karyawan?
3. Apakah sering terjadi perubahan atau evaluasi kerja setelah penilaian kinerja?

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM

1. Bagaimana tingkat motivasi dan kenyamanan kerja yang diterapkan Pimpinan kepada Karyawan?
2. Bagaimana ketepatan pembagian kerja kepada karyawan?
3. Bagaimana perilaku kerja karyawan dengan karyawan lainnya?
4. Bagaimana kondisi fasilitas Lembaga yang digunakan karyawan dalam bekerja?
5. Apakah para karyawan mampu menggunakan/mengoperasikan fasilitas kerja tersebut?
6. Apa saja kontribusi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik, baik untuk diri sendiri, kelompok serta Lembaga?

PEDOMAN OBSERVASI

Dalam pengamatan (Observasi) yang dilakukan dalam mengamati Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu meliputi :

A. Tujuan :

Untuk memperoleh informasi dan data yang berkenaan dengan proses mengamati Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

B. Aspek yang diamati :

1. Mengamati Lokasi, suasana ruangan, cara berpakaian misal seragam kerja dll, ke-fokusan karyawan pada tanggung jawab pekerjaan mereka masing-masing.
2. Mengamati kegiatan Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

PEDOMAN DOKUMENTASI

Data dokumentasi yang berkaitan dengan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja SDM LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani kota Bengkulu meliputi beberapa komponen :

1. Alamat/lokasi
2. Sejarah, Visi dan Misi
3. Struktur Kepengurusan Organisasi
4. Daftar Karyawan
5. Pembagian Kerja
6. Mekanisme Kerja
7. Kinerja SDM&Lembaga
8. Arsip Kegiatan
9. Foto Kegiatan
10. Fasilitas Kerja

Dokumentasi Penelitian



“Bangunan Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu”



“Ruang Tunggu, *Customer Service* dan *Teller* LKM-S Ukuwah Bintang Ihsani”



“Photo bersama dengan Pimpinan dan karyawan LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu sekaligus bukti dokumentasi wawancara dengan Informan 1 (Bapak Nazief Susila Dharma) dan Informan 2 (Sahril Pauzi)”



“Wawancara dengan Informan 3, Bapak M.Al-Amin sebagai Marketing Funding LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani”



“Wawancara dengan Informan 4, Ibu Resty Yulestri Elwis sebagai Teller LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani”



“Kegiatan *Family Gathering* yang dilaksanakan Pimpinan LKM-S 1 Tahun Sekali”



SURAT KETERANGAN

No. 50/Kop.LKMS-UBI/XII/2021

Assalamualaikum Wr Wb

Alhamdulillah puji syukur pada Allah yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam bagi Rasulullah Muhammad SAW., keluarga, sahabat dan semua pengikutnya hingga akhir zaman

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazief Susila Dharma
Jabatan : Ketua Koperasi

Menerangkan bahwa :

Nama : Ansi Ruliza Fitriani
NPM : 1811330004
Jurusan/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah

Telah melakukan penelitian di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani dengan judul skripsi "Fungsi Pengawasan dalam meningkatkan Kinerja sumberdaya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)" selama 1 bulan (21 Oktober 2021- 21 November 2021)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamualaikum wr wb

Bengkulu, 27 Desember 2021
Koperasi LKMS
Ukhuwah Bintang Ihsani

Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani

Nazief Susila Dharma
Ketua

Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani
Jln. MT Haryono No 289 Kota Bengkulu



Nomor : 04/K-LKMS/MI/III/2019
Dari : Manager
Kepada : Karyawan/ti LKMS Ukhuwah
Tanggal : 1 Maret 2019
Perihal : Penetapan Target Kerja

MEMO INTERNAL

Assalamualaikum Wr Wb

Alhamdulillah puji syukur pada Allah yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam bagi Rasulullah Muhammad SAW., keluarga, sahabat dan semua pengikutnya hingga akhir zaman

Agar bisa mengukur kinerja karyawan, maka saya sampaikan target kerja karyawan/ti di tahun 2019 sbb :

1. Customer Service

- a. Mengelola Informasi internal dan eksternal [brosur, website, media sosial] setiap hari kerja
- b. Pembukaan rekening minimal 8 rekening tabungan/bulan
- c. Pelayanan pembukaan rekening tidak lebih dari 15 menit/nasabah
- d. Memberikan pelayanan kepada nasabah dengan baik

2. Teller

- a. Tidak ada selisih kas
- b. Pelayanan kas tidak lebih dari 5 menit/nasabah

3. Marketing Funding

- a. Visit nasabah [new/existing] minimal 5 visit/hari
- b. Call nasabah [new/existing] minimal 5 visit/hari
- c. Pembukaan rekening 25 rekening/bulan
- d. Volume tabungan Rp 150.000.000/bulan

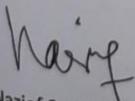
4. Marketing Financing

- a. Volume pembiayaan Rp 200.000.000/bulan
- b. Pembukaan rekening minimal 4 orang/bulan
- c. NPF dijaga dibawah 0.5%

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum wr wb

Koperasi LKMS
Ukhuwah Bintang Ihsani


Nazief Susila Dharma
Manager



Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani

Job Description

1. IDENTIFIKASI

Nama jabatan : Teller Persetujuan : _____
Unit Kerja : Kantor Pusat LKMS Ukhuwah
Pemangku : Resty Yulestri Elwis Persetujuan : Resty Yulestri Elwis
Melapor pada : Manager LKMS Ukhuwah Persetujuan : Nazief Susila Dharma
(tanda tangan pemangku) (tanda tangan atasan langsung)

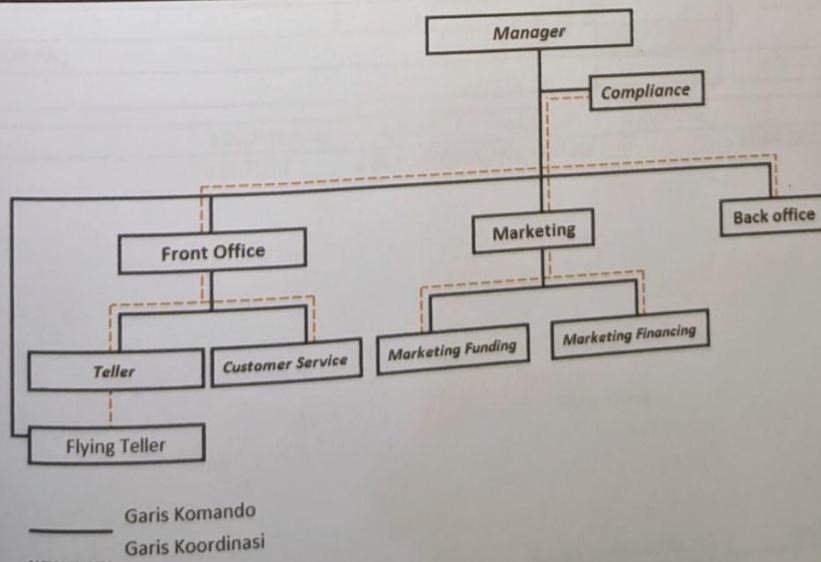
2. TUJUAN JABATAN

- Melayani nasabah LKMS Ukhuwah dalam hal transaksi keuangan.

3. TANGGUNG JAWAB UTAMA

- Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah
- Melaksanakan pelayanan prima, cepat dan teliti dalam proses transaksi nasabah
- Menatausahakan seluruh dokumen transaksi dengan baik
- Bersikap ramah, memberi greeting (selamat pagi/siang/sore), mengucapkan kata terima kasih (jika sudah selesai), memberi senyum di awal dan akhir pertemuan pada nasabah
- Menjaga penampilan berbusana yang rapi dan sopan
- Menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja teller
- Bertanggung jawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di sistem dengan kas di terminalnya
- Turut mempromosikan produk jasa keuangan LKMS Ukhuwah kepada nasabah

4. STRUKTUR ORGANISASI



II. PENILAIAN HASIL KERJA KARYAWAN
(NAMA KARYAWAN)

BUKUK PENGISIAN :
SUPERVISOR MENGEVALUASI HASIL PENCAPAIAN SASARAN KERJA KARYAWAN DENGAN MEMBUBUHKAN SATU NILAI PADA SETIAP FAKTOR YANG
DINILAI
DEFINISI ATAU PENJELASAN ATAS SETIAP FAKTOR YANG DINILAI DAPAT DILIHAT PADA LAMPIRAN MEMO

FAKTOR PENILAIAN	REALISASI (%)	SKALA NILAI (a)	BOBOT NILAI (b)	SUB TOTAL (a x b)	CATATAN PENILAIAN	
PENCAPAIAN SASARAN KERJA						
Tidak Selisih Kas	-	5,00	100%	-		
SUB TOTAL A			100%	-		
CARA KERJA						
ORIENTASI PELAYANAN NASABAH	-		60%	-		
KERJASAMA	-		20%	-		
KEPEMIMPINAN	-		20%	-		
SUB TOTAL B			100%	-		
SIFAT PRIBADI						
TARBIYAH	-		30%	-		
AKHLAK / INTEGRITAS	-		20%	-		
KEDISIPLINAN	-		20%	-		
MOTIVASI BERPRESTASI	-		20%	-		
INISIATIF	-		10%	-		
SUB TOTAL C			100%	-		
PERHITUNGAN HASIL PENILAIAN UMUM					HASIL PENILAIAN UMUM	
FAKTOR PENILAIAN	BOBOT (a)	SUB TOTAL (b)	TOTAL NILAI (a x b)	4.50 - 5.00 = BAIK SEKALI		
PENCAPAIAN SASARAN KERJA	70%	-	-	3.50 - 4.49 = BAIK		
CARA KERJA	15%	-	-	2.50 - 3.49 = CUKUP		
SIFAT PRIBADI	15%	-	-	0.00 - 2.49 = KURANG		
TOTAL NILAI (SKOR PA)				0.00 - 1.00		
EKSTRA SKOR						

NILAI PENILAIAN UMUM : BAIK SEKALI BAIK CUKUP KURANG
 PENDAPAT KARYAWAN : SETUJU SETUJU DENGAN CATATAN TIDAK SETUJU

CATATAN :

KARYAWAN _____ MANAGER _____
 (NAMA KARYAWAN) NAZIEF SUSILA DHARMA

IKHTISAR KEUANGAN

Keterangan	YoY		
	Des-18	Des-19	Des-20
<u>Neraca</u>			
Total Aktiva	9.248.339.383,97	16.271.837.405,02	15.116.204.192,78
Total Aktiva Produktif	5.734.222.840,97	7.410.822.770,02	4.541.742.417,51
Pembiayaan	3.261.956.025,00	7.239.512.309,00	9.030.230.775,00
Tabungan	8.375.916.618,00	13.842.819.255,37	12.528.493.922,90
Total Ekuitas	872.422.765,97	2.429.018.149,65	2.587.710.269,88
<u>Laba Rugi</u>			
Pendapatan Operasional	513.628.721,29	1.102.753.573,79	1.314.863.728,21
Pendapatan Non Operasional	0	0	0
Hak Pihak Ketiga Atas Bagi Hasil	22.360.819,00	42.502.169,00	58.214.606,00
Beban Operasional	315.960.874,60	518.703.645,73	661.833.291,53
Beban Non Operasional	9.260.500,00	48.719.806,00	41.861.348,00
Laba	166.046.527,69	492.827.953,06	552.954.482,68
<u>Rasio Keuangan Penting</u>			
Rasio Likuiditas	68,46%	53,54%	36,25%
Rasio Solvabilitas	110,42%	117,55%	120,65%
Return On Equity [ROE]	19,03%	20,29%	21,37%
Return On Asset [ROA]	1,80%	3,03%	3,66%
Financing to Deposit Rasio [FDR]	38,94%	52,30%	72,08%
Non Performing Financing [NPF]	0,11%	0,30%	0,28%
BOPO	61,52%	47,04%	50,33%

**Apapun Impianmu
Nabungnya di
LKMS UKHUWAH**

Tabungan Ukhuwah

Tabungan Ukhuwah merupakan tabungan dengan menggunakan akad wadiah/mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam bertransaksi

“Tabungan Terencana Masa Depan Bahagia”

Tabungan Gemess

Merupakan singkatan dari Gerakan Menabung Seribu Sehari adalah tabungan dengan akad mudharabah khusus siswa/i mulai dari TK sampai dengan SMA.

“Wujudkan Cita-cita Anak Anda Dalam Satu Tabungan”

**Nyaman Jadi Tujuan,
Syariah Jadi Pilihan**



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

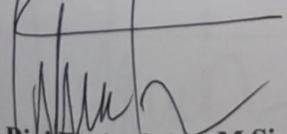
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ansi Ruliza Fitriani Pembimbing II : Ashadi Cahyadi, MA
NIM : 1811330004 Judul Skripsi: Fungsi Pengawasan Dalam
Jurusan : Dakwah Meningkatkan Kinerja Sumber Daya
Program Studi : Manajemen Dakwah Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang
Ihsani Kota Bengkulu)

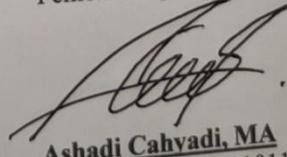
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1.	Selasa, 21 September 2021	Bab I - III	1. Perbaiki rumusan Masalah 2. Bab II 3. Penulisan 4. Pembuatan peta konsep	A
2.	Senin, 04 Oktober 2021	Bab I - III	1. Penulisan 2. Pedoman wawancara dan penelitian	A
3.	Rabu, 13 Oktober 2021	Bab II - III	1. Konsistensi dalam penulisan	A
4.	Jumat, 22 Oktober 2021	Acc Bab I - III	Penelitian Lapangan	

Bengkulu, 15/10/ 2021

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah


Rini Fitria, S.Ag., M.Si
NIP.197510132006042001

Pembimbing II


Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jl. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

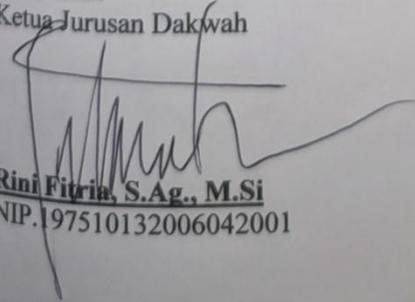
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ansi Ruliza Fitriani Pembimbing II : Ashadi Cahyadi, MA
NIM : 1811330004 Judul Skripsi: Fungsi Pengawasan Dalam
Jurusan : Dakwah Meningkatkan Kinerja Sumber Daya
Program Studi : Manajemen Dakwah Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang
Ihsani Kota Bengkulu)

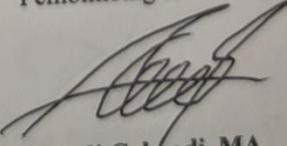
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
5.	Kamis, 02-12-21	Perancangan Sistematisasi Bab IV	Ikuti saran pembimbing	A
6.	Rabu, 8-12-21	Analisis Hasil Penelitian, Bab V	Mengambil sisi menarik - Sesuaikan dg tujuan dan rumusan masalah	A
7.	Berita, 13-12-21	BAB I s/d V Acc. /	lanjutkan bimbingan dan bimbingan I.	A

Bengkulu, 13 Desember 2021

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah


Rini Fitriani, S.Ag., M.Si
NIP. 197510132006042001

Pembimbing II


Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ansi Ruliza Fitriani Pembimbing I : Dr. Rahmat Ramdhani,
NIM : 1811330004 M.Sos.I
Jurusan : Dakwah Judul Skripsi: Fungsi Pengawasan Dalam
Program Studi : Manajemen Dakwah Meningkatkan Kinerja Sumber Daya
Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang
Ihsani Kota Bengkulu)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1.	Senin, 11 Oktober 2021	Bab I - III	1. Rumusan Masalah 2. Batasan Masalah 3. Kajian Aerdabul 4. Perbaikan Sub-Sub ab. 5. Informan penelitian & tabel observasi	
2.	Rabu, 13 Oktober 2021	Bab I - III	1. Batasan Masalah 2. Informan Penelitian 3. footnote	
3.	Kamis, 14 Oktober 2021	Bab I - III	1. Pedoman wawancara Penelitian (Manajer & karyawan).	
4.	Jum'at, 15 Oktober 2021	Bab I - III	1. Informan penelitian (kriteria) 2. Konsisten Penulisan	

Bengkulu, 15/10/ 2021

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si
NIP.197510132006042001

Pembimbing I

Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP.198306122009121006



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ansi Ruliza Fitriani Pembimbing I : Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIM : 1811330004
Jurusan : Dakwah Judul Skripsi: Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)
Program Studi : Manajemen Dakwah

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
5.	16-12-2021	Bab 1-IV-V	- Penggunaan huruf kapital - Daftar isi, pustaka - Hasil Penelitian - Bab, Kesimpulan & Saran. + Abstrak	
6.	28-12-2021	Bab 1-V	- Cover (Judul), Surat pernyataan, Persetujuan Waifu penelitian, Kesimpulan, Lampiran.	
7	29/12/21	Bea ujian terbuka		

Bengkulu, 29 Desember 2021

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si
NIP.197510132006042001

Pembimbing I

Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I
NIP.198306122009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telp (0736) 51276, Fax(0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI PLAGIASI SKRIPSI

Bersama ini kami menjelaskan bahwa:

Nama Mahasiswa : Ansi Ruliza Fitriani
NIM : 1811330004
Jurusan/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Angkatan : 2018

Telah melakukan uji plagiasi dengan judul Skripsi:

**FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA (STUDI LEMBAGA KEUANGAN MICRO SYARI'AH UKHUWAH
BINTANG IHSANI KOTA BENGKULU)**

Disimpulkan dari hasil uji plagiasi tersebut dinyatakan LULUS dengan hasil kesamaan (*similarity*) 19 % pada tanggal 13 Januari tahun 2022 sebagaimana hasil terlampir.

Demikianlah surat keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

An. Dekan
Plt. Wakil Dekan 1 FUAD



Bengkulu, 13 Januari 2022

Pelaksana Uji Plagiasi Prodi MD

Syarifatun Nafsih, M.Ag
NIP 19891206 202012 2010

Turnitin Originality Report

Processed on: 13-Jan-2022 15:00 WIB

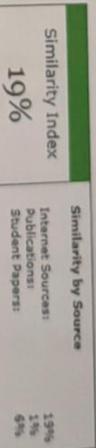
ID: 174102340

Word Count: 13634

Submitted: 1

Skripsi By Ansi Ruliza Fitriani 2

Document Viewer



include quoted include bibliography exclude small matches mode: quickview (classic) report Change mode print refresh download

6% match (0) **NOVI, SABILIA, "FUNGSI PENGAWASAN DALAM PEMBIAYAAN MURABAHAH DIBATIL MAAL WA TAHWIL FADARBANDAR LAMPUNG", 2021**

4% match (Internet from 13-Dec-2021) <http://repository.iainbengkulu.ac.id>

2% match (student papers from 21-Jun-2021) [Submitted to IAIN Bengkulu on 2021-06-21](#)

1% match (0) **Yusnaini, Y, "FUNGSI PENGAWASAN DALAM PENGELOLAAN BATTUL MAAL WAT TAHWIL SEPAKAT SENDANG AGUNG KECAMATAN SENDANG AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH", 2017**

1% match (Internet from 28-Apr-2021) <http://repository.iainbengkulu.ac.id>

1% match (Internet from 29-Jan-2021) <http://repository.iainbengkulu.ac.id>

BIOGRAFI PENULIS



Ansi Ruliza Fitriani lahir di Karang Agung, Kedurang, Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu pada Sabtu 04 September 1999. Penulis merupakan putri ketiga dari 6 bersaudara, dari pasangan bapak Arlianto dan ibu Elni Sustri.

Riwayat Pendidikan Penulis :

1. SDN 67 Bengkulu Selatan (2006)
2. SMP N 26 Bengkulu Selatan (2012)
3. SMA N 04 Bengkulu Selatan (2015)
4. Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu (2018)

Penulis juga aktif dalam organisasi baik ketika masih duduk dibangku sekolah maupun dibangku kuliah, berikut pengalaman organisasi yang pernah diikuti penulis :

1. Anggota Vokal Band SMA N 04 Bengkulu Selatan (2016-2017)
2. Anggota Snare drum Marching Band SMA N 04 Bengkulu Selatan (2016-2018)
3. Anggota departemen kesenian dan olahraga Forum Pemuda Cinta Dakwah (2018-2020)
4. Anggota paduan suara departemen musik Komunitas Seni IAIN Bengkulu (2019)
5. Bendahara Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah IAIN Bengkulu (2019-2021)

Dengan kerja keras dan ketekunan penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)”**. Semoga dengan adanya tugas akhir ini dapat memberikan banyak kontribusi bagi dunia pendidikan.