

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Dalam menjalankan tugasnya para pimpinan maupun manajer menjalankan berbagai fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada di dalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*).

Fungsi terakhir dari manajemen adalah pengawasan (*controlling*) atau pemantuan keberhasilan kegiatan-kegiatan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan pada saat membuat perencanaan, menyusun organisasi atau pengorganisasian. Ketika perusahaan atau organisasi bekerja menuju sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, manajer harus memonitor kegiatan-kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa tidak ada penyimpangan dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan

¹ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: In Media, 2015), h. 523

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan.²

G.R. Terry mengatakan bahwa pengawasan adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.³ Kemudian Sondang P. Siagian mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih mejamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Meskipun para ahli manajemen berbeda pendapat dalam mengemukakan defenisi pengawasan tetapi pada hakikatnya pengawasan secara umum dapat didefenisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.⁵ Pengawasan efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

² Usman Effendi. *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali pers, 2014), h. 205

³ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 242

⁴ Sondang P. Siagian. *Fungsi-fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 125

⁵ Irham Fahmi. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 84

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Ciri-ciri Pengawasan yang efektif

Mamduh M. Hanafi mengemukakan ciri-ciri pengendalian / pengawasan yang efektif yaitu:⁶

- a. Disesuaikan dengan rencana dan struktur organisasi

Sistem pengawasan yang baik ditujukan untuk memastikan apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan yang direncanakan.

- b. Disesuaikan dengan manajer

Pengawasan yang baik harus sesuai dengan karakteristik manajer. Pengawasan ditujukan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada. Dengan demikian pengawasan harus menghasilkan informasi yang bisa dimengerti.

- c. Ekonomis

Sistem pengawasan harus memperhitungkan biaya yang dikeluarkan. Dengan kata lain, manfaat yang diperoleh dari sistem pengawasan harus lebih tinggi dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan.⁷

- d. Akurat

Informasi yang diperlukan untuk pengawasan yang baik. Informasi yang tidak akurat bisa merusak pengawasan atau menimbulkan masalah baru.

- e. Tepat waktu

Informasi harus datang pada waktu yang tepat. Apabila informasi tersebut datangnya terlambat, informasi tersebut tidak akan bermanfaat banyak untuk perbaikan dimasa mendatang.

⁶ Badrudin. *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.228

⁷ *Ibid.*, h. 229

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Fleksibel

Lingkungan bisnis saat ini tidak ada lagi yang stabil selamanya. Sistem pengawasan yang baik juga harus memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan perubahan.

g. Objektif dan bisa dipahami

Sistem pengawasan yang baik harus jelas dan objektif. Kejelasan membuat anggota organisasi tahu apa yang harus dilakukan.

h. Mengarah pada perbaikan

Sistem pengawasan yang baik harus bisa menghasilkan informasi yang mengarah pada perbaikan informasi tersebut harus sampai pada pihak yang bertanggung jawab, yang diharapkan bisa memperbaiki kekurangan yang ada.⁸

i. Memfokuskan pada titik strategik

Pengawasan yang baik seharusnya memfokuskan pada titik strategis dimana kemungkinan penyimpangan terjadi cukup besar atau penyimpangan yang terjadi akan mengakibatkan kerugian besar.

3. Tipe-tipe Pengawasan

a. Pengawasan pendahuluan

Pengawasan pendahuluan dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar suatu sasaran atau

⁸ *Ibid.*, h. 230

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.⁹

b. Pengawasan Bersama

Pengawasan bersama dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan dapat dilanjutkan. Maka pengawasan berjalan dapat meminta evaluasi di tengah kegiatan yang sedang berjalan.

c. Pengawasan umpan balik

Pengawasan umpan balik mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada pelaksanaan akan diperbaiki pada penerapan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang.¹⁰

4. Macam-macam Pengawasan

a. *Internal Control* (pengawasan intern)

Pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Cakupan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan, dan lain-lainnya.¹¹

⁹ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan. *Op. Cit.* 533

¹⁰ *Ibid.*, h. 534

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan. *Op. Cit.* h. 248

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *External Control* (pengawasan ekstern)

Pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar. Pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.

c. *Formal Control* (pengawasan resmi)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara intern dan ekstern. Misalnya: pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap BUMN dan lain-lainnya.

d. *Informal Control* (pengawasan konsumen)

Penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya melalui media massa cetak atau elektronik, dan lain-lainnya.

5. Teknik Pengawasan

Untuk mengetahui dengan jelas apakah penyelenggaraan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana atau tidak, dan apakah terjadi deviasi atau tidak, manajemen perlu mengamati jalannya kegiatan operasional tersebut. Berbagai teknik yang digunakan di antaranya adalah:¹²

- a. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana caranya para petugas operasional menyelenggarakan

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 259-260

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi startegi dengan efisien dan efektif.

- b. Melalui laporan, baik lisan maupun tertulis daripara penyedia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya. Dalam semua organisasi, penyampaian laporan dari seseorang kepada atasannya merupakan hal yang bukan hanya biasa terjadi, akan tetapi merupakan keharusan.
- c. Melalui penggunaan kuisisioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuisisioner sangat bermanfaat apabila maksudnya adalah untuk menggali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi di lapangan dari sejumlah besar tenaga pelaksana kegiatan operasional.
- d. Wawancara. Apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

6. Tahap-tahap dalam Proses Pengawasan

Pengendalian manajemen merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar-standar pelaksanaan, mengukur kinerja atau hasil yang telah dicapai, membandingkan kinerja dengan standar yang telah ditetapkan dan pengambilan tindakan korektif untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan se efektif dan seefisien mungkin dalam mencapai sasaran-sasaran dan tujuan perusahaan.¹³

¹³ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan. *Op. Cit*, h. 524-527

Dalam proses pengawasan ada beberapa proses / tahapan yang dilaksanakan:

1) Penetapan Standar Pelaksanaan

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Bentuk standar khusus: target penjualan, anggaran, bagian pasar (*Market Share*), margin keuntungan, keselamatan kerja dan sasaran produksi. Ada tiga bentuk standar yang umum digunakan dalam manajemen sebagai berikut:¹⁴

- a. Standar-standar fisik, mungkin meliputi barang atau jasa, jumlah langganan atau kualitas produk.
- b. Standar-standar moneter yang ditunjukan dalam rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, pendapatan penjualan dan sejenisnya.
- c. Standar-standar waktu meliputi kecepatan produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

2) Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Artinya melakukan pengukuran dan pelaksanaan kegiatan berdasarkan periode waktu berapa kali (*how often*) maksudnya mengukur kegiatan setiap jam, setiap hari, setiap minggu, setiap bulan, atau setiap tahun. Dan dalam bentuk apa (*what for*) pengukuran akan dilakukan apakah tertulis,

¹⁴ Usman Efendi. *Op. Cit*, h. 212

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inspeksi visual, melalui telepon. Siapa (*who*) yang akan terlibat apakah menajer atau staf departemen.¹⁵

3) Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran ini dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:¹⁶

- a. Pengamatan (observasi)
- b. Laporan-laporan (reports)
- c. Metode-metode otomatis (automatic methods)
- d. Inspeksi pengujian (test) dengan mengambil sample.

4) Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan

Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, maksudnya adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan dan hasil ini kemungkinan terdapat penyimpangan-penyimpangan dan pembuat keputusanlah yang mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadi penyimpangan.

5) Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk standar dan pelaksanaan diperbaiki dan dilakukan secara bersama.¹⁷

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ T. Hani Handoko. OP. Cit, h. 364

¹⁷ *Ibid.*, h. 365

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Tujuan Pengawasan

Fungsi utama pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang memiliki tanggung jawab bisa melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Kinerja karyawan dikontrol dengan sistem operasional dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat disingkap kesalahan dan penyimpangan.¹⁸

Malayu S. P. Hasibuan mengemukakan tujuan dari pengawasan adalah:¹⁹

- 1) Supaya proses pelaksanaan dialukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan-penyimpangan(*deviasi*).
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.

8. Manfaat Hasil Pengawasan

Terlepas dari teknik mana yang dianggap paling tepat untuk digunakan manfaat dari pengawasan ialah:²⁰

- 1) Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana organisasi berada
- 2) Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op. Cit*, h. 179

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan. *Op. Cit*, h. 242

²⁰ Sondang P. sigaian. *Manajemen Stratejik, Op. Cit*, h. 261

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pemahaman tentang berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional
- 4) Langkah-langkah apa yang segera dapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan
- 5) Tindakan preventif apa yang segera dapat dilakukan agar diviasi dari standar tidak terus berlanjut.

9. Pengawasan dalam Islam

Falsafah dasar fungsi pengawasan dalam Islam muncul dari pemahaman tanggung jawab individu, amanah dan keadilan. Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diembannya, jabatan (pekerjaan) merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan. Menunaikan amanah merupakan kewajiban setiap individu pegawai Muslim, ia harus berhati-hati dan bertaqwa dalam pekerjaannya, selalu mengevaluasi diri sebelum dievaluasi orang lain, dan merasa bahwa Allah senantiasa mengawasi segala aktivitasnya.²¹

QS. Al-Mujadalah ayat 7:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى
ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ
إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ
شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “*Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia*

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op. Cit*, h.180

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Mujadalah: 7)

Pengawasan internal yang melekat dalam setiap pribadi Muslim akan menjauhkannya dari bentuk penyimpangan, dan menuntunnya konsisten menjalankan hukum-hukum dan Syariah Allah dalam setiap aktivitasnya, dan ini merupakan tujuan utama Islam.²² Pengawasan dari luar diri sendiri juga diperlukan berupa mekanisme sistem pengawasan dari pimpinan agar sebuah pengawasan menjadi lebih efektif. Sistem pengawasan ini berkaitan dengan penyelesaian tugas yang diberikan, hingga tindakan korektif jika terjadi kesalahan.

Pengawasan dalam praktik ekonomi Islam:

1) Landasan Filosofis

Ekonomi Islam dibangun dalam dibangun diatas empat landasan filosofis yaitu tauhid, keadilan dan keseimbangan, kebebasan, dan pertanggungjawaban. Tauhid menempati urutan pertama dalam bisnis Islam karena manusia sebagai pelaku ekonomi harus mengikuti ketentuan Allah dalam segala aktivitasnya termasuk dalam bidang ekonomi. Seluruh kebijakan ekonomi juga harus mempertimbangkan keadilan dan keseimbangan. Kebebasan mengandung arti bahwa manusia bebas melakukan seluruh aktivitas ekonomi sepanjang tidak ada ketentan tuhan

²² *Ibid.*

yang melarangnya. Ini menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas dalam ekonomi merupakan suatu keharusan. Pertanggung-jawaban mempunyai arti bahwa manusia sebagai pemegang amanah memikul tanggung jawab atas segala keputusan-keputusan yang diambilnya.²³

2) Landasan Moral

Islam dalam pandangan ekonominya tidak terlepas dari pandangan moral, sebab penegakan moral adalah bagian penting dari shari'ah.²⁴

3) Landasan Iman

Pengawasan internal yang ditumbuhkan oleh iman dalam diri seseorang menjadi pengawas yang lebih efektif dari dirinya. Karena hati nurani seseorang Muslim tidak akan mengizinkan untuk mengambil yang bukan haknya, dan seorang Muslim tidak akan memanfaatkan kesempatan untuk mencari keuntungan diatas penderitaan dan kesengsaraan orang lain. Iman berfungsi sebagai alat kontrol yang mampu menghindarkan pribadi yang bersangkutan dari perbuatan jahat, menjauhkan diri dari perbuatan dosa baik yang tampak maupun tersembunyi.²⁵

4) Tugas pokok muhtasib

Salah satu tugas pokok muhtasib adalah menegakkan keadilan dengan menegakkan hukum dan moralitas. Kontrol yang dilakukan muhtasib adalah dalam rangka melindungi kepentingan masing-masing individu dalam masyarakat secara sah. Muhtasib berusaha memainkan

²³ Akhmad Mujahidin. *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007) h. 124

²⁴ *Ibid.*, h. 125

²⁵ *Ibid.*, h. 128

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perannya dalam mendamaikan kepentingan individu dengan kepentingan masyarakat. Artinya, individu boleh mengembangkan kepentingan pribadinya dengan syarat tidak mengganggu kepentingan masyarakat lainnya.²⁶

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling terkandung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan mereka bersama, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja / kinerja yang baik.²⁷ Karyawan merupakan daya ungkit dalam kegiatan bisnis apa pun. Dengan memiliki karyawan yang hebat, suatu bisnis dipastikan dapat bekerja dengan baik.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan.²⁸ Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

²⁶ *Ibid*, h. 130

²⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 149-

²⁸ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012),

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁹

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengakatan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³⁰

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³¹

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

²⁹ *Ibid.*, h. 95

³⁰ Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 2

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2009). H. 67-68

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan terhadap perseorangan ataupun per kelompok atau divisi usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama.³² Secara umum penilaian prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.³³

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Berikut bidang prestasi kunci dalam penilaian kinerja yaitu:³⁴

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

³² Asri Laksmi Riani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 55

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.204

³⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 152-153

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
 - c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
 - d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
 - e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
 - f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.
4. Manfaat penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:³⁵

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

³⁵ Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja, Op. Cit*, h. 66

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

5. Kinerja dalam Islam

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja (kinerja) yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya.³⁶ Dalam bekerja seorang Muslim hendaknya memiliki kualitas iman dan kerja, ketepatan atau kepercayaan waktu serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Untuk itu, orang-orang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada Sang Maha Pencipta akan memiliki beberapa ciri, yaitu:³⁷

- 1) Motivasi kerjanya hanya semata-mata untuk mencari ridha Allah Swt.
- 2) Cara kerjanya senantiasa disesuaikan dengan aturan keyakinan yang dimilikinya.
- 3) Bidang kerja dilakukan senantiasa baik dan benar
- 4) Manfaat kerjanya senantiasa memberikan kebaikan, kesejahteraan, dan keselamatan bagi semua.

Masyarakat Muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk

³⁶ Abdul Aziz. *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 119

³⁷ Ibid., h. 124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya mereka memiliki 3 buah kewajiban.³⁸

Pertama, kontribusi dalam menerapkan hukum dan Syariah Islam, sesuai dengan firman Allah Q.S. Ali-Imran ayat 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ
الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: "kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik." (Q.S. Ali-Imran:110)

Loyalitas seseorang untuk pertama kali harus ditunjukkan kepada Syariah, bukan kepada seorang pejabat atau pemimpin, ia harus loyal menjalankan nilai-nilai Syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan, serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan. Menjalankan segala tanggung jawab dengan sikap yang diridhai Allah dan Rasul-Nya.

Kedua, menjalankan tugas penuh dengan keikhlasan, sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah, bukan hanya kepada atasan. Jabatan adalah amanah,

³⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op. Cit*, h. 247

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perjanjian dan tanggung jawab.³⁹ Sesuai dengan firman Allah Q.S. Al-Isra' ayat 34:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ^ج وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ^ط
 إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا^{٥٦}

Artinya: “*dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban.*” (Q.S. Al-Isra’:34)

Ketiga, taat pada atasan dengan kebaikan. Ketaatan kepada pimpinan merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupannya. Sesuai dengan firman Allah Q.S. An-Nisa’ ayat 59:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ^ط فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ^ج
 ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا^{٥٦}

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*” (Q.S. An-Nisa’ : 59).

³⁹ Ibid., h.127

C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.⁴⁰ Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.⁴¹

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat diperlukan dari suatu organisasi bisnis.

⁴⁰ Edy Sutrisno. *Op. Cit*, h. 3

⁴¹ *Ibid.*, h. 5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).⁴² Jadi karyawan dapat diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

D. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.⁴³ Jika semua tahapan proses pengawasan telah terlaksana dengan baik dimulai dari: a. penetapan standar pelaksanaan, b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan, d. perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, e. pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan, maka diharapkan tujuan yang akan dicapai dapat terwujud secara efektif dan efisien. Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan sangat diperlukan

⁴² Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 12

⁴³ Irham Fahmi. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, Op. Cit*, h. 84

untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta.

Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang telah ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

