

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.

**ANALISIS PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAERAH (BPKAD)
KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

SKRIPSI



OLEH

MARDIAH HARAHAHAP
NIM. 11575204703

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARDIAH HARAHAP
NIM : 11575204703
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH,
 PEMBIMBING

Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si
 NIP. 19740420 201411 1 001

MENGETAHUI,

DEKAN
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
 Administrasi Negara



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

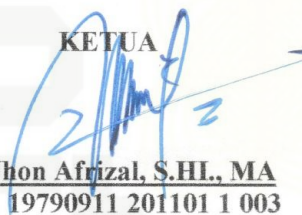
Dr. Khairunyah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

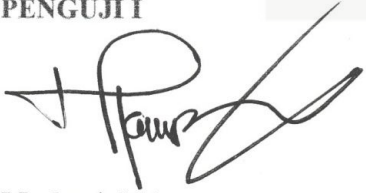
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : MARDIAH HARAHAP
NIM : 11575204703
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL : ANALISIS PENGAWASAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
(BPKAD) KOTA PEKANBARU
HARI/TANGGAL : RABU, 23 Maret 2022

PANITIA PENGUJI :**KETUA**

Dr. Jhon Afrizal, S.HL., MA
NIP : 19790911 201101 1 003

MENGETAHUI :**PENGUJI I**

Mashuri, MA
NIP : 19770721 201411 1 002

PENGUJI II

Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP., M.Si
NIK : 130 717057



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MARDIAH HARAHAP
 NIM : 11575204703
 Tempat/Tgl. Lahir : Siabu, 11-07-1995
 Fakultas/~~Pascasarjana~~ : Ekonomi dan ilmu sosial
 Prodi : Ilmu administrasi negara
 Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* :
 Analisis Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja pegawai
 di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)
 Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Maret 2022
 ... pernyataan



MARDIAH HARAHAP
 NIM: 11575204703

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

ABSTRAK

ANALISIS PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU

Oleh : Mardiah Harahap

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang menggambarkan dan menjelaskan hasil di lapangan dalam bentuk kata-kata antar kalimat yang kemudian di tarik kesimpulan dari gambaran tersebut. Berdasarkan hasil wawancara (interview) dan observasi di lapangan yang kemudian di analisa penelitian ini mendapatkan kesimpulan yaitu Pengawasan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu pengawasan dari dalam organisasi yaitu dengan tipe pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan tujuannya untuk mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya dan dilakukan pelaksanaan pengawasan oleh Sekretaris untuk mengetahui dan dapat mencegah adanya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka akan lebih mudah usaha untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang kembali.

Kata Kunci : Analisis, Pengawasan, Kinerja Pegawai

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.

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.

ABSTRACT

SUPERVISORY ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL ASSETS AND FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY OF PEKANBARU CITY

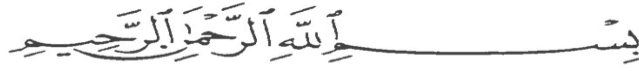
By : Mardiah Harahap

This research was conducted at the office of the Financial and Asset Management agency in the city of Pekanbaru. This research uses the type of research qualitative descriptive is a method that describes and explains the results in the field in the form of words between sentences which are then drawn conclusions from the description. Based on the results of interviews (interviews) and observations in the field which are then supervision is in the financial and asset management agency of the city of Pekanbaru namely supervision from within the organization that is with the type of supervision carried out simultaneously with the implementation of the activities the aim is to supervise their work so that the work is carried out properly and the implementation of supervision by the secretary is carried out to find out and can prevent errors or irregularities in the execution of work. It will be easier for efforts to take corrective action, so it is hoped that the same mistakes will not be repeated.

Keywords: Analysis, Supervision, Employee performance



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Segala puji dan syukur kehadiran *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ANALISIS PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU”. Shalawat beriring salam setulus hati kepada baginda Nabi Muhammad dan ahlu baitnya (*Shallallâhu 'alaihi wa âlihi wasallam*), sang reformis agung peradaban dunia yang menjadi *inspiring leader* dan *inspiring human* bagi umat di seluruh belahan dunia. Semoga syafa'atnya kelak menaungi kita di hari perhitungan kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi serta semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kedua orangtua tercinta ayahanda Jalaluddin Harahap dan Ibunda Siti Aliah Nasution yang telah merawat, membesarkan, membimbing



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan senantiasa memberikan do'a restu serta semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moriil maupun materiil dan selalu mendo'akan ananda untuk dapat meraih cita-cita menjadi seorang sarjana.

2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Bapak Dr. Kamaruddin, S.SOS, M.SI dan Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Bapak Dr. Mahmuzar, M.HUM serta Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.SI
5. Ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara UIN SUSKA RIAU Bapak Dr. KHAIRUNSYAH PURBA, S.SOS, M.SI
6. Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara UIN SUSKA RIAU Bapak Mashuri, MA
7. Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Bapak Afrinaldy Rustam, S.IP, M.Si yang telah memberikan banyak arahan, masukan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Dosen serta pegawai di Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah banyak memberikan ilmu pengalaman kepada penulis
9. Bapak Sulthon Novian, A.Md, SE serta seluruh staf Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yang telah bersedia memberikan

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.

informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

10. Kepala dan karyawan perpustakaan UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan informasi, referensi dan lain-lain.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan ilmiah ini banyak sekali kesalahan dan kekhilafan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca, dan semoga penelitian ini ada manfaatnya bagi kita.

Aamiin ya robbal 'aalamiin .

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis,

Mardiah Harahap
NIM. 11575204703

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	
PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulis	14
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Pengawasan.....	16
2.2 Kinerja Pegawai	36
2.3 Pandangan Islam Terhadap Pengawasan	49
2.4 Penelitian Terdahulu.....	51
2.5 Defenisi Konsep.....	53
2.6 Indikator/ Konsep Operasional	54
2.7 Kerangka Pemikiran	55
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	56
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	57
3.4. Metode Pengumpulan Data	58
3.5. Informan dan Key Informan	58
3.6. Teknik Analisa Data	60



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.

BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Kota Pekanbaru	61
4.2.	Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru	70
4.2.1.	Sejarah Singkat Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru	70
4.2.2.	Visi dan Misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru	71
4.2.3.	Kedudukan dan Sususnan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru	72
4.2.4.	Tatanan Organisasi dan Tata Laksana Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru	74
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian	83
5.2	Pembahasan penelitian	92
5.3	Faktor Penghambat	98
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.	Kesimpulan	101
6.2.	Saran	102
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan Pegawai Tahun 2021 Menurut Pangkat	11
Tabel 1.2	Keadaan pegawai tingkat pendidikan	12
Tabel 1.3	Jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional.....	12
Tabel 2.7	Indikator dalam Proses Pengawasan.....	52
Tabel 4.1	Kecamatan di Kota Pekanbaru.....	65
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru	68
Tabel 4.3	Komposisi Etnis Kota Pekanbaru	69
Tabel 4.4	Komposisi Agama di Kota Pekanbaru.....	70
Tabel 4.5	Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Tingkat Kota Pekanbaru Tahun 2021	74

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	82



- 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.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peradaban manusia semakin berkembang setiap waktunya. Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa lepas hidup sendiri dalam kehidupan bermasyarakat. Seiring dengan peradabannya yang semakin berkembang dan kebutuhan akan hidup bersama dengan manusia lainnya, maka manusia terdorong untuk memiliki suatu perkumpulan. Perkumpulan tersebut sebagai suatu tempat berbagai kegiatan manusia dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu. Perkumpulan itu disebut organisasi. Hubungan antara manusia dan organisasi sangatlah erat. Manusia dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan organisasi. Sebagai contohnya manusia memerlukan sekolah, perkumpulan olahraga, perkumpulan agama, perkumpulan musik. Sedangkan organisasi memerlukan manusia sebagai faktor penggerak. Kegiatan organisasi tidak akan terlepas dari faktor manusia. Faktor hidup matinya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan manusia.

Manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya di suatu lembaga swasta maupun instansi pemerintah disebut pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja. Sebuah



organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia (sdm) menempati tempat atau posisi yang penting terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Sebabnya sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi. Betapapun baiknya peralatan yang dimiliki tanpa adanya faktor manusia tidak akan ada artinya. Tanpa adanya sumber daya manusia (sdm) maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Manusialah yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bergerak.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai, maka pegawai perlu diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga diharapkan pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai

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.



dengan yang telah ditetapkan dan tidak menyimpang dari ketentuan atau peraturan yang telah dibuat. Untuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawainya tidak menyimpang dari ketentuan atau peraturan diperlukan adanya tindakan nyata, tindakan nyata tersebut adalah dengan adanya pengawasan.

Instansi pemerintah adalah tempat dimana pemerintah melakukan aktifitas sehari-hari sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah demi menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan tepat guna, setiap instansi pemerintah memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya, baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Hal ini menurut instansi pemerintah mencari alternatif-alternatif untuk mendukung apa yang di cita-citakan, seperti di butuhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang terdapat di dalam instansi.

Menurut Robert J. Mockler pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen. Para ahli merumuskan fungsi-fungsi manajemen yang berbeda. Seperti GR.Terry yang dikutip oleh Sulistriyo (2003:38) merumuskan fungsi manajemen menjadi empat

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.



yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Demikian pula dengan Henry Fayol yang dikutip oleh Sulistriyo (2003 : 39), merumuskan fungsi manajemen menjadi lima yaitu *planning, Organizing, Commanding, Coordinating, dan Controlling*. Sedangkan T.Hani Handoko (1995 : 23) menyebutkan fungsi manajemen antara lain perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Dalam sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi.

Disamping pentingnya pegawai yang giat di dalam organisasi pengawasan juga sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa di pantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang di alami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan

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.



sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peranan pengawasan dalam suatu organisasi muncul sebagai hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana ketidaktertiban, baik yang disebabkan oleh faktor internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan, pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintah. Sehingga pengawasan diperlukan untuk menjamin kinerja. Kedua, adanya kesenjangan waktu antara saat pencapaian tujuan suatu satuan pendidikan tertentu.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tanpa memberikan arahan yang benar. Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha suatu pencapaian. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik.

Dalam melaksanakan setiap bidang pekerjaan apa pun, sebaik-baiknya tentu penting dilakukan perencanaan dan pengawasan. Perencanaan dan pengawasan

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.



(*pengontrol*) merupakan dua kutub dari satu proses penyelenggaraan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan menjadi start permulaan dari proses. Hal ini mengandung aktifitas-aktifitas melihat ke depan, memikirkan jauh sebelumnya, dan menggambarkan lebih dahulu sebagai landasan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengawasan berkaitan dengan tindakan-tindakan pembetulan dalam setiap kegiatan. Rencana bagaimanapun baiknya dapat gagal apabila pelaksanaannya tidak didampingi dengan aktifitas manajemen yang berbentuk pengawasan.

Menurut Manullang (2012; 179), Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Ada banyak alasan untuk menentukan penyebab kegagalan suatu organisasi atau keberhasilan organisasi lainnya. Tetapi masalah yang selalu berulang dalam semua organisasi yang gagal adalah tidak atau kurang adanya pengawasan yang memadai. Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Presiden Republik Indonesia yang berbunyi “Bahwa pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka peningkatan pendayagunaan aparatur Negara dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa”.

Pada umumnya pengawasan itu merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menjaga kegiatan- kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana sebelumnya. Kegiatan organisasi akan kurang berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan apabila tanpa adanya pengawasan, dengan

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.



pengawasan akan di ketahui kelebihan dan kelemahan dalam pelaksanaan manajemen sejak awal, selama proses dan akhir pelaksanaan manajemen. Pengawasan sendiri adalah fungsi terakhir dari proses pelaksanaan manajemen dan sangat menentukan dari proses pelaksanaan manajemen tersebut, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Proses ini dilaksanakan ketika suatu program sedang dilaksanakan sampai dengan kegiatan tersebut selesai dilaksanakan.

Adapun pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah *built in* ketika menyusun semua program. Dalam menyusun sebuah program, harus sudah ada kontrol didalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang diacuhkan atau yang dianggap enteng. Oleh karena itu, pengawasan terbaik adalah pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi dari sistem pengawasan yang baik. Sistem pengawasan yang baik tidak dapat dilepaskan dari pemberian hukuman dan imbalan. Jika seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka pegawai tersebut sebaiknya diberikan imbalan atau *reward*. Bentuk imbalan tidak mesti bersifat material, akan tetapi juga bisa dalam bentuk pujian dan penghargaan, serta promosi untuk menaikkan jabatan. Sebaliknya, jika pegawai melakukan pekerjaan dengan berbagai kesalahan, hingga merugikan lembaga maka sebaiknya pegawai tersebut diberikan hukuman atau *punishment*. Bentuk hukuman tersebut dapat berupa teguran, peringatan, skors, bahkan pemecatan. Selain itu bentuk pengawasan yang baik dapat berjalan jika sang pemimpin berusaha memberikan contoh yang baik kepada

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.



bawahannya, sehingga pegawai merasa termotivasi dan dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Selanjutnya, prestasi kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengoptimalan pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawainya, karena dengan dilakukannya hal tersebut maka potensi kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat prestasi yang tinggi, dengan tingginya hasil kerja pegawai maka akan berdampak kepada tingginya kinerja suatu organisasi. Karena pada hakekatnya sikap pemimpinlah yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi atau lembaga.

Dasar hukum yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pengawasan adalah mengacu pada Undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Keputusan Presiden No. 74 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Keputusan Menteri No. 41 Tahun 2001 tentang Pengawasan Represif Kebijakan Daerah.

Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis di dalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu :

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.



“Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional, dan merata dalam penyelenggaraan sebuah tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan.”

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan tersebut, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:67) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya”.

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) berdiri pada tanggal 1 Januari 2014. Pada saat itu bernama Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yang merupakan penggabungan dua Bagian di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekanbaru yaitu Bagian Keuangan dan

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.



Bagian Perlengkapan. Penggabungan dua bagian tersebut bertujuan untuk memaksimalkan tugas dan fungsi sebagai pengelola keuangan dan aset dilindungi Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai komitmen nyata Pemerintah Kota Pekanbaru untuk mewujudkan keinginan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Provinsi Riau yang memiliki wewenang dalam pengelolaan aset daerah yaitu Badan Pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Pekanbaru (BPKAD) yang berikutnya diatur berdasarkan Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat memperoleh hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan, menghargai waktu, loyalitas tinggi pada organisasi dan cara kerjanya namun kenyataan yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu masih adanya Sebagian pejabat eselon dan staf dalam bidang aset yang belum sepenuhnya memahami tugas dan fungsinya masing-masing sehingga peningkatan kinerja masih sering tidak efektif dan efisien, kurangnya kemampuan para staf di bidang aset dalam mengakomodir fungsinya, masih rendahnya tingkat pendidikan para sebagian staf yang menyebabkan lamban dalam memahami tuntutan kemajuan laporan akuntabilitas kinerja, dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seorang ASN harus mampu mengendalikan dari segi irama dan suasana kerja berjalan harmonis namun

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.

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.

kenyataan yang terjadi, kadangkala pegawai melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari peraturan misalnya masuk kerja atau masuk kantor terlambat, pulang kantor sebelum waktunya saat jam kantor, meninggalkan pekerjaan seenak hatinya, tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu oleh karena itu, diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai itu semua diperlukan fungsi pengawasan dimana tujuan pengawasan ialah agar tercapainya aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa yang didukung oleh suatu sistem manajemen yang berdaya guna dan berhasil guna.

Seorang pegawai sudah sepantasnya dan seharusnya selalu mematuhi peraturan/ketentuan yang ada dalam organisasi. Selain itu, pegawai harus bersikap disiplin begitu halnya di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru terdapat peraturan yang mengatur kedisiplinan para pegawainya, Akan tetapi, ada beberapa yang tidak menghiraukan peraturan tersebut sehingga masih ada yang berlalu-lalang pada saat jam kerja. Dari tabel di bawah ini dapat kita lihat keadaan pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu:

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Tahun 2021 Menurut Pangkat

No	Keadaan pegawai tahun 2021 menurut pangkat	
1.	Pembina golongan IV	16 orang
2.	Penata golongan III	55 orang
3.	Pengatur golongan II	11 orang
4.	Juru golongan I	-
5.	Tenaga kontrak/sukarela	105 orang
6.	Jumlah	187 orang

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru Tahun 2021

Tabel 1.2
Keadaan pegawai tingkat pendidikan

No	Keadaan pegawai tingkat pendidikan	
1.	Magister S2	17 orang
2.	Magister S1	51 orang
3.	Sarjana muda/ diploma	10 orang
4.	SMA/MA	14 orang
5.	SLTP	2 orang
	Jumlah	94 orang

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru Tahun 2021

Tabel 1.3
Jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional

No.	Jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional	
1.	Diklat sispanas	-orang
2.	Diklat spamen/diklat PIM TK II	4 orang
1.	Diklat spama/diklat PIM TK III	7 orang
4.	Diklat ADUM/ADUMLA	24 orang
5.	Diklat Manajemen proyek	-orang
6.	Diklat bendaharawan	21 orang
7.	Diklat lainnya	26 orang
8.	Jumlah	82 orang

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru Tahun 2021

Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di masa yang akan datang. Penelitian ini akan mendeskripsikan dan menganalisa pengawasan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep terkait Ilmu Adminstarsi Negara.

Berdasarkan fenomena dan kenyataan yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru membuat penulis merasa tertarik

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.



untuk mengetahui lebih jauh mengenai “*Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa baik pengawasan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 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.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti untuk melakukan pengembangan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulis

Sistematika penelitian berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang berapa teori yang akan diuraikan landasan teori dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran yang di gunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisa.



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.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan Ruang Lingkup Lokasi Penelitian, aktivitas dan Struktur Organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang di lakukan peneliti, menguraikan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang di perlukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian pengawasan

Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian pengawasan tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep, maupun bahasan serta pendapat dari para ahli di bidangnya. Samsudin (2005:299) mengemukakan sebagai berikut. “Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dan mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja, kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini dapat dikemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Selanjutnya, di dalam suatu organisasi, pimpinan memberikan pengarahan atau bimbingan kepada seluruh stafnya tentang apa yang harus dikerjakan serta memberikan penjelasan terhadap apa yang belum diketahui



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.

pengecekan. Pengawasan dapat dilakukan dengan memberitahukan kepada pihak yang akan diawasi mengenai waktu dan bidang yang akan dipantau. Di samping itu mungkin pula dilakukan sebagai kegiatan *surprise* yakni secara mendadak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga sering juga disebut Inspeksi Mendadak (Sidak). Kedua cara itu memiliki kebaikan dan kelemahan masing-masing, sehingga hanya bermanfaat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengawasan.

2) Pengawasan tidak langsung

Pengawasan ini dilakukan setelah kegiatan berlangsung, baik dilakukan dari jauh maupun di tempat pelaksanaannya. Bentuk ini dapat dilakukan dengan cara mencari informasi dari pihak ketiga, meminta pertanggungjawaban atau laporan kegiatan. Dengan demikian berarti pengawasan yang dilakukan dengan memeriksa laporan atau pertanggungjawaban adalah pengawasan tidak langsung dari jarak jauh. Pengawasan tidak langsung di tempat pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan menghimpun informasi dari orang lain yang tidak ikut dalam kegiatannya, namun diperkirakan ia mengetahui proses atau kejadiannya.

Selanjutnya dilihat dari segi pelaksanaan pengawasan, maka dapat dibedakan dua jenis pengawasan, yaitu pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Berikut penjelasan dari kedua jenis pengawasan tersebut adalah:

1) Pengawasan intern

Pengawasan ini dilakukan oleh pengawas dari dalam organisasi itu sendiri, pengawasan ini terdiri dari:



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.

a. Pengawasan melekat (*Built-in control*)

Pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh administrator sebagai pimpinan, meskipun dapat pula dilakukan oleh beberapa pembantu yang tidak melembaga. Pengawasan melekat dalam menghadapi kasus-kasus tertentu, mungkin pula dilakukan oleh administrator sebagai pimpinan dengan membentuk Panitia atau Tim Pemeriksa, yang dibubarkan setelah menyelesaikan tugasnya memeriksa kasus tertentu.

b. Pengawasan aparat intern

Pelaksanaan pengawasan ini dilakukan terhadap unit/satuan kerja lainnya, baik yang sama atau lebih rendah jenjangnya. Pada dasarnya pengawasan ini merupakan perpanjangan tangan bagi pucuk pimpinan (administrator tertinggi) dalam organisasi yang besar itu untuk melakukan pengawasan melekat.

2) Pengawasan ekstern

Kata ekstern berarti pengawasan tersebut dilakukan oleh aparat pengawasan dari luar organisasi yang dikenai pengawasan. Pengawasan seperti itu tergantung dari cara melihat kedudukan organisasi sebagai total sistem. Pengawasan yang dilakukan oleh organisasi kerja yang tugas pokoknya melaksanakan pengawasan disebut juga Pengawasan Fungsional.

Sedangkan menurut Sudibyo Triatmojo (2000:13), pengawasan memiliki beberapa jenis berdasarkan berbagai sudut pandang yang berbeda, yaitu jenis pengawasan menurut waktu melaksanakan pengawasan (dilakukan sebelum kegiatan dimulai, selama kegiatan sedang berlangsung,



sesudah kegiatan selesai dilaksanakan), selanjutnya berdasarkan cara melaksanakan pengawasan (langsung, dan tidak langsung), terakhir berdasarkan subyek yang melaksanakan pengawasan (fungsional pengawasan melekat, pengawasan (Wasnal), pengawasan legislatif, pengawasan masyarakat). Berikut adalah penjelasan dari jenis-jenis pengawasan di atas:

1) Jenis pengawasan menurut waktu melaksanakan pengawasan

a) Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai

Dilaksanakan dengan mengadakan pemeriksaan terhadap persetujuan rencana kerja dan rencana anggarannya, penetapan petunjuk operasionalnya, persetujuan terhadap rancangan peraturan perundangan yang akan ditetapkan oleh pejabat/instansi yang lebih rendah.

b) Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan sedang dilakukan

Pengawasan ini dilakukan dengan tujuan membandingkan antara hasil yang nyata-nyatadicapai dengan yang seharusnya telah dan seharusnya dicapai dalam waktu selanjutnya. Demikian pentingnya pengawasan ini, sehingga perlu dikembangkan sistem monitoring yang mampu mendeteksi atau mengetahui secara dini kemungkinan-kemungkinan timbulnya penyimpangan, kesalahan dan kegagalan.

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.



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.

- c) Pengawasan yang dilakukan sesudah kegiatan selesai dilaksanakan

Pengawasan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dan hasil serta memandang bahwa hasil-hasil historikal mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.
- 2) Jenis pengawasan menurut cara melaksanakan pengawasan
 - a) Pengawasan langsung

Pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan berlangsung, misal mengadakan inspeksi mendadak (Sidak) dan pemeriksaan.
 - b) Pengawasan tidak langsung

Pengawasan yang dilaksanakan dengan mengadakan pemantauan dan pengkajian terhadap laporan dari pejabat atau satuan kerja yang bersangkutan, aparat pengawas fungsional, pengawasan legislatif maupun pengawasan masyarakat.
- 3) Jenis pengawasan menurut subyek yang melaksanakan pengawasan
 - a) Pengawasan melekat(Waskat)

Pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinnya.
 - b) Pengawasan fungsional (Wasnal)

Pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya melakukan pengawasan, misal: Itjen, Itwilprop/kodya/kab, BPKP, Bepeka.
 - c) Pengawasan legislatif (Wasleg)

Pengawasan yang dilakukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat di



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.

pusat maupun Daerah, pengawasan ini merupakan pengawasan politik.

d) Pengawasan masyarakat (Wasmas)

Pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, misal berupa surat pengaduan maupun berita yang dimuat dalam media massa.

Sedangkan menurut Winardi (1989:419) ada tiga tipe pengawasan, yakni:

- 1) Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*), memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi.
- 2) Pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung (*Concurrent Control*), memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasarandicapai.
- 3) Pengawasan *feedback* (*Feedback Control*), memusatkan perhatian pada hasil-hasil akhir tindakan korektif yang ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasiaktual.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk pengawasan ada dua macam yaitu pengawasan ekstern (pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar organisasi) dan pengawasan intern (pengawasan dilakukan oleh pihak dalam organisasi itusendiri).

2.1.3 Tujuan Pengawasan

Saydam, (2005: 585) mengemukakan dengan istilah tujuan pengawasan melekat (waskat) yaitu: “Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan



ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.” Atas uraian ini, berikut dikemukakan bahwa dengan pengawasan melekat ini, maka usaha menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan. Selain itu, tindakan pengawasan tersebut juga untuk mengukur tingkat produktivitas kerja yang dicapai atau dari aspek kuantitasnya, serta aspek kualitas atau mutu yang dihasilkan.

Terdapat cara yang memudahkan bagi petugas pengawasan dalam upayanya melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap unit-unit kerja yang ada, yaitu melalui laporan-laporan berisi informasi (misalnya berupa neraca) bagi pimpinan untuk menentukan secara pasti di mana atau mengapa terjadi penyimpangan atas rencana yang ada. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 30/1994 tentang Perubahan Keputusan Menteri Negara No. 93/MENPAN/1989 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat, dikemukakan sebagai berikut: “ Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kebijaksanaan, perencanaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui kegiatan-kegiatan nyata yang diupayakan oleh setiap pimpinan.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut dikemukakan bahwa pengawasan melekat merupakan bagian integral dari manajemen sebagai satu

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.



kesatuan yang utuh. Sebagai kegiatan pengawasan dan pengendalian yang merupakan salah satu bagian dari manajemen yang merupakan suatu sistem, pengawasan melekat tidak dapat dipisahkan dari aspek-aspek manajemen lainnya seperti perencanaan dan pelaksanaan. Atau dengan kata lain pelaksanaan pengawasan melekat sudah harus dilakukan sejak tahapan perencanaan samapai kepada pelaksanaan pada masing-masing tingkatan. Sebagai salah satu fungsi yang melekat pada setiap pimpinan, pada dasarnya pengawasan melekat dilakukan terhadap seluruh jajaran dibawahnya, tetapi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian sehari-hari akan lebih efektif dan efisien apabila setiap pimpinan mengutamakan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian terhadap bawahan langsungnya.

Pengawasan melekat sewaktu-waktu perlu juga dilakukan terhadap bawahan sampai beberapa eselon ke bawah dalam rangka mengecek pelaksanaan pengawasan atasan langsung. Pengawasan melekat merupakan unsur pengawasan intern yang efektif dan yang pokok, sedangkan pengawasan-pengawasan lainnya menunjang keberhasilan pengawasan melekat. Sedangkan Siagian(2002:73) mengemukakan tentang tujuan pengawasan dengan istilah maksud suatu pengawasan, yaitu sebagai berikut: “Perlu ditekankan bahwa pengawasan juga dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan

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.



merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja.”

2.1.4 Prinsip-prinsip Pengawasan

Prinsip-prinsip pengawasan menurut Sudibyo Triatmodjo (2000:7), yaitu:

1. Obyektif dan menghasilkan fakta

Pengawasan harus bersifat obyektif dan menemukan fakta-fakta tentang pelaksanaan pekerjaan dan berbagai faktor yang mempengaruhi.

2. Pengawasan berpedoman pada kebijaksanaan yang berlaku

Untuk dapat mengetahui dan menilai ada tidaknya kesalahan-kesalahan dan penyimpangan, pengawasan harus berpangkal tolak dari keputusan pimpinan, yang tercantum dalam:

- a. Tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- b. Rencana kerja yang telah ditentukan
- c. Pedoman kerja yang digariskan
- d. Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan

3. Preventif

Pengawasan harus bersifat mencegah sedini mungkin terjadinya kesalahan-kesalahan, berkembang dan terulang kesalahan-kesalahan, sehingga pengawasan harus sudah dilakukan pada tahap perencanaan.

4. Pengawasan bukan tujuan

Pengawasan hendaknya tidak dijadikan tujuan, tetapi sarana untuk menjamin dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

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.



5. Efisiensi

Pengawasan harus dilakukan secara efisien, bukan justru menghambat efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Soewarno Handyaningrat (1997:149)

prinsip-prinsip pengawasan meliputi:

- 1) Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.
- 2) Pengawasan harus obyektif, jujur, dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
- 3) Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan-peraturan yang berlaku, berorientasi terhadap kebenaran prosedur yang telah ditetapkan, dan berorientasi terhadap tujuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus menjamin daya dan hasil guna pekerjaan.
- 5) Pengawasan harus berdasarkan atas standar yang obyektif, teliti dan tepat.
- 6) Pengawasan harus bersifat terus menerus (continue).
- 7) Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik terhadap perbaikan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:176) , pengawasan akan berjalan efektif apabila memiliki berbagai ciri sebagai berikut:

- 1) Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
- 2) Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi direncana.



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.

- 3) Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategik tertentu.
- 4) Objektivitas dalam melakukan pengawasan
- 5) Keluwesan pengawasan.
- 6) Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
- 7) Efisiensi pelaksanaan pengawasan.
- 8) Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
- 9) Pengawasan mencari apa yang tidak beres.
- 10) Pengawasan harus bersifat membimbing.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip pengawasan antara lain: adanya rencana tertentu dalam pengawasan, dapat segera dilaporkan adanya bentuk penyimpangan, pengawasan harus bersifat fleksibel, dinamis, dan ekonomis, pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.

2.1.5 Tahap-tahap Pengawasan

Dalam melaksanakan pengawasan suatu pekerjaan selalu terdapat urutan atau langkah-langkah yang harus dilalui dalam melaksanakan tugas. Demikian juga dalam pelaksanaan tugas pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasi tujuan harus pula dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan. Menurut pendapat Sondang P. Siagian (2002:173), "Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, proses dasar itu adalah:



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.

1. Penentuan standar hasilkerja
2. Pengukuran hasilpekerjaan
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkinginterjadi

Hal-hal tersebut diatas dapat dijelaskan sebagaiberikut:

- 1) Penentuan standar hasilkerja Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji. Tanpa standar yang ditetapkan secara rasional dan obyektif, pimpinan tidak akan mempunyai kriteria terhadap mana hasil pekerjaan dibandingkan sehingga dapat mengatakan bahwa hasil yang dicapai memenuhi tuntutan rencana atau tidak.
- 2) Pengukuran hasilpekerjaan Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa karena pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung, sering tidak mudah melakukan pengukuran hasil kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final. Namun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran hasil prestasi kerja, meskipun sementara sifatnya. Pengukuran sementara demikian menjadi sangat pentingt karena ia akan memberi petunjuk tentang ada tidaknya gejala-gejala penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.
- 3) Koreksi terhadappenyimpangan Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan dan pemborosan harus bisa diambil.



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.

Berdasarkan pendapat dari T. Hani Handoko (1995:363) tahap-tahap dalam proses pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Penetapan standartpelaksanaan
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaankegiatan
- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatannyata
- 4) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standart dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.
- 5) Pengambilan koreksi bila perlu

Sedangkan menurut Djati Julistriarsa dan John Suprihanto (1998:107) langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam prosedur atau proses pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan rencana pengawasan, yang terdiri dari:
 - a) Sistem pengawasan yang digunakan
 - b) Standar-standar pengawasanserta
 - c) Rencanaoperasionalnya
- 2) Pelaksanaan pengawasan, yang dapat menggunakan empat sistem, yakni inspektif, komparatif, verifikasi, dan investigatif yang kesemuanya bersifat represif.
- 3) Melakukan penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, yakni untuk mengetahui apakah suatu sistem yang telah dijalankan sudah memenuhi kebutuhan pengawasan ataubelum.

Berdasarkan dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan langkah-langkah dalam proses pengawasan adalah:



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.

- 1) Menetapkanstandart
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.
- 2) Mengadakan komparasi(perbandingan)
Yaitu perbuatan untuk membandingkan antara apa yang dikehendaki atau yang dituangkan dalam standar, dengan hasil yang sesungguhnya dapat dicapai. Sehingga dengan demikian akan dapat diketahui kekurangan, kelemahan, penyimpangan dan kegagalannya.
- 3) Mengadakan tindakanperbaikan
Apabila hasil evaluasi menunjukkan perlunya tindakan perbaikan, tindakan ini harus diambil. Tindakan perbaikan dapat diambil dalam berbagai bentukyakni:
 - a) Mengubah standar mula-mula (barangkali terlalu tinggi atau terlalu rendah)
 - b) Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itusendiri)
 - c) Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan penyimpangan.



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.

2.1.6 Fungsi-fungsipengawasan

Melihat dari tujuan pengawasan di atas, maka pengawasan ini mempunyai berbagai fungsi pokok, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan-kesalahan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah suatu pengawasan yang dapat mencegah kemungkinan terjadinya berbagai bentuk penyimpangan, kesalahan ataupun penyelewengan.
- b. Untuk memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, artinya dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan
- c. Untuk mendinamisir organisasi serta segenap kegiatan manajemen lainnya, yakni dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat dicegah terjadinya penyimpangan. Sehingga setiap bagian yang ada dalam organisasi selalu dalam keadaan yang siap dan selalu berusaha jangan sampai terjadi kesalahan pada bagiannya atau dengan kata lain bahwa setiap bagian yang ada selalu dalam kondisi yang dinamis namun juga terarah dengan sistem manajemen yang mantap pula, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- d. Untuk mempertebal rasa tanggung jawab, dengan memperhatikan nomor 1 sampai dengan 3 diatas, adanya pengawasan yang rutin mengakibatkan setiap bagian berikut pegawainya akan selalu bertanggung jawab terhadap semua tugas yang dilakukan. Sehingga tidak akan muncul tindakan saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas. Untuk

meningkatkan rasa tanggung jawab, dapat pula ditempuh suatu cara, yakni apabila memang tidak dapat dihindarkan adanya penyimpangan, maka kepada setiap pihak diwajibkan untuk membuat suatu laporan secara tertulis mengenai penyimpangan tersebut (Djati Julistriarsa dan John Suprihanto,1998:102).

Sedangkan menurut Soewarno Handyaningrat (1997:144) fungsi dari pengawasan diantaranya, yaitu:

- 1) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- 4) Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan berfungsi untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan kesalahan-kesalahan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta memperbaiki kesalahan-kesalahan tersebut.

2.1.7 Karakteristik-karakteristik Pengawasan Yang Efektif

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Menurut T. Hani Handoko (1995:373) karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut :

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

3. Tepat-waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

4. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

5. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

6. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

7. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

8. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja



organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

9. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

10. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

11. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Sedangkan menurut Soewarno Handyaningrat (1997:147),”agar pengawasan dapat efektif atau mendatangkan hasil sebagaimana yang diharapkan, maka pimpinan harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan”. Syarat-syarat yang diperlukan itu antara lain :

1) Pengawasan harus rasional

Artinya bahwa pengawasan itu harus dilaksanakan secara wajar dan berdasarkan pada tingkat rasionalitas tertentu. Tidak berdasarkan pada emosi atau perasaan suka dan tidak suka.

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.



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.

2) Pengawasan harus jujur

Dalam arti bahwa tidak dimaksudkan terutama untuk menentukan siapa yang salah jika terdapat ketidakberesan, akan tetapi untuk menentukan apa yang belum atau tidak benar.

3) Pengawasan harus fleksibel dan luwes

Yaitu bahwa pengawasan harus dijalankan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang ada, serta dapat berubah senafas dengan sifat rencana yang dapat berubah atau luwes pula.

4) Pengawasan harus efisien

Artinya dengan adanya pengawasan, justru akan menghambat usaha peningkatan efisiensi. Oleh sebab itu, pengawasan harus pragmatis, dilihat dari segi-segi kegunaannya.

5) Tidak meninggalkan aspek kemanusiaan

Dalam arti bahwa pengawasan itu tidak boleh dipandang sebagai proses mekanis. Kita tidak hanya mengawasi barang seperti: mesin, alat, bangunan, akan tetapi kita mengawasi pekerjaan orang lain. Dengan menetapkan pedoman kerja yang tidak meninggalkan aspek kemanusiaan, kita mengukur dan mengatur pekerjaan sesuai dengan tujuan, produktivitas yang lebih besar, perhubungan yang lebih mantap dan cepat, serta daya pemuas yang lebih besar.

6) Pengawasan harus bersifat membimbing

Syarat ini dimaksudkan agar supaya para pelaksana meningkatkan kemauan, kemampuan, dan kemahiran untuk melakukan tugas yang dipercayakan pada dirinya.



Dari kedua pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa agar proses pengawasan dapat dikatakan efektif pengawasan tersebut harus rasional, obyektif, fleksibel, efisien dan menganut aspek kemanusiaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Hakikat Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinifikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan: (1) memasukkan, menjalankan, mlaksanakan, (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan, (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik, (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (6) melakukan suatu

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.



kegiatan dalam suatu permainan, (7) memainkan musik, (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, 1986: 62----63), lihat juga Veithzal Rivai, Akhmad Fawzi Mohd. Basri, (2005:14). Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang .

Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah : *pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.*

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1996:439). Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

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.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentoso :1999, 2). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas terdapat setidaknya empat elemen yaitu : (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok. (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.2.2 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk:

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.



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.

1. *Penentuan gaji.* Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam perusahaan.
2. *Seleksi pegawai.* Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. *Orientasi.* Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
4. *Penilaian Kinerja.* Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
5. *Pelatihan dan Pengembangan.* Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karir.
6. *Uraian dan perencanaan organisasi.* Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
7. *Uraian tanggung jawab.* Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Haynes, 1986: 63-64).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (*Mitchell, 1978:152*). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara, 1992: 39-40). Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Kepuasan kerja-kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai, dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh **Wexley dan Yukl**.

2.2.3 Komunikasi Kinerja

Raymon.S. Ross (1983,8) dalam (**Wiryanto, 2004**) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengarmembangkitkan makna

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 respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator. Sedangkan menurut **Tubbs dan Moss 91974, 13)**, komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan lima hal seperti pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan. Definisi komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi dapat terjadi dalam diri seseorang, antara dua orang, di antara beberapa orang atau banyak orang. Komunikasi mempunyai tujuan tertentu. Artinya komunikasi yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan kepentingan para pelakunya.

Rencana yang dihasilkan tentu saja perlu dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi. Pengkomunikasian kinerja yang diinginkan seyogyanya dilakukan dua arah antara atasan dengan bawahan. Hal ini diharapkan agar atasan maupun bawahan memiliki pemahaman yang sama akan kinerja yang diharapkan. Komunikasi dimaksud merupakan proses dua arah yang bekerja sepanjang tahun untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas kerja berjalan sebagaimana mestinya, bahwa masalah dapat dikenali sebelum berkembang, dan bahwa baik manajer maupun pegawai selalu memperoleh informasi yang segar. Adapun prosesnya adalah dengan memperhatikan metode yang biasa dipakai yaitu:

1. Pertemuan status seport singkat bulanan atau mingguan dengan setiap pegawai.
2. Pertemuan kelompok secara berkala, di mana setiap pegawai melaporkan status pekerjaan ataupun proyek mereka.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Status report singkat yang tertulis secara berkala dari setiap pegawai.
4. Komunikasi informal.
5. Komunikasi khusus saat masalah timbul, atas kehendak pegawai.
6. Sebagian pimpinan akan menyimpan beberapa catatan mengenai status pekerjaan dan kemajuan.

2.2.4 Penyebab masalah-masalah kinerja

Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini:

1. Pengetahuan atau keterampilan, karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
2. Lingkungan, Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
3. Sumber daya, kurangnya sumber daya atau teknologi.
4. Motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

2.2.5 Proses Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (PK) dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis. Langkah-langkah ini perlu direncanakan dan diimplementasikan secara cermat

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.



dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan Penilaian Kinerja. Berikut ini adalah lima langkah dalam proses Penilaian Kinerja.

- a. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.

Contoh tujuan spesifik ini adalah : mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.

- b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan faktor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan. Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memuktahirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.

- c. Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan.

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan.

- d. Menilai kinerja

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

e. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Seorang karyawan tidak boleh dibiarkan terlibat dalam penilaian kinerja tanpa dibekali informasi yang memadai. Sesi-sesi konseling dengan atasan, umpan balik, dan pertemuan tatap muka hendaknya memberikan pemahaman yang sejelas-jelasnya kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka. Jika anda membiarkan bawahan anda tidak mengerti apa-apa, anda belum bekerja efektif sebagai pemimpin. Membantu dan mendorong karyawan anda untuk tumbuh dan berkembang, bukanlah pekerjaan yang cukup dilakukan sekali atau dua kali dalam setahun ini adalah tugas sehari-hari.

Penilaian kinerja hendaknya merupakan ikhtiar bersama. Tak seorang pun tahu tentang sebuah pekerjaan lebih baik daripada pemangku pekerjaan itu sendiri. Jika penilaian kinerja dapat diterjemahkan ke dalam bentuk diskusi yang sesungguhnya dengan karyawan, seorang manajer atau pemimpin dapat menimba informasi berharga yang dapat membantu peningkatan kinerja di masa depan.

2.2.4 Evaluasi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja setiap pegawai, seyogyanya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan yang melibatkan manajer dengan pegawai yang di evaluasi. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan pegawai bekerjasama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui. Biasanya merupakan suatu pertemuan tahunan.

Proses evaluasi kinerja memberikan:



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Umpan balik yang bersifat formal, teratur, dan tercatat kepada pegawai.
2. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat
3. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan.
4. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan.
5. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya.
6. Informasi tentang bagaimana pegawai dapat berkembang lebih jauh.
7. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu pegawai di masa depan.
8. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal.

2.2.6 Sasaran Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan . Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran nerapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Sementara penilaian kinerja mungkin menunjukkan bahwa seseorang adalah pembuat program komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pembuat program tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi *programer* komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau



bagi organisasi. Bagaimana spesialis sumber daya manusia dan para manajer menyusun dan menerapkan sebuah sistem evaluasi kinerja yang komprehensif? Komponen apa yang membentuk suatu sistem? Bagaimana manajer dapat membuat sistem yang ada lebih efektif? Seperti juga sistem manajemen sumber daya manusia lainnya, para manajer dan spesialis sumber daya manusia mestilah mendiagnosis permasalahan-permasalahan dalam situasi yang ada. Bersama-sama mereka haruslah menentukan tujuan penilaian kinerja dan menyelidiki sikap para pegawai terhadap tujuan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja: (1) Karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, (4) sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi.

Sejumlah tujuan yang lebih khusus dapat diperloeh dari sasaran-sasaran pokok yaitu:

1. Memberikan suatu dasar untuk suatu struktur upah yang lebih obyektif dan rasional
2. Memperbaiki ketidakadilan upah sebagai akibat kenalan pribadi, tekanan tawar-menawar, kesempatan, kebiasaan, dan sebagainya.
3. Memberikan sarana untuk memeringkat pekerjaan baru dan pekerjaan yang berubah.
4. Mengurangi ketidakpuasaan tentang upah dan menyediakan prosedur banding dan keluhan serta pengobatannya.
5. Memberikan informasi untuk tujuan promosi tentang ini promosi yang terdapat dalam rangkaian pekerjaan dan kelompok-kelompok kerja.

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.

6. Memberikan informasi pokok untuk perundingan tentang upah dan untuk penentuan upah.

2.2.7 Manfaat dan Keterbatasan Penilaian Kinerja

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk sistem pembayaran yang adil. Lebih lanjut dapat dikemukakan manfaat utama penilaian kinerja antara lain adalah: (1) Ia memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan mencegah terciptanya ketidakadilan yang baru. (2) Ia memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah, dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu persatu. (3) Ia memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima. (4) Tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru. (5) Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinannya untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

Selain manfaat yang dikemukakan tersebut, ada juga masalah-masalah tertentu dengan digunakannya suatu rencana penilaian pekerjaan. Beberapa dari masalah ini khusus metode-metode tertentu dan dibicarakan secara terperinci dalam bab berikutnya. Masalah-masalah yang secara biasa terdapat pada berbagai metode penilaian pekerjaan akan dipertimbangkan disini. Masalah keputusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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.



subyektif yang mendasari penilaian pekerjaan bisa ditangani dengan memadai jika keterbatasan ini dipertimbangkan. Ada berbagai bidang pengukuran sosial lainnya yang juga berdasarkan keputusan subyektif, yakni test dan daftar pertanyaan psikologis, survei sikap dan pengumpulan pendapat umum, penimbangan prestasi, dan sebagainya. Jika metode yang tepat digunakan untuk data seperti itu, maka dapat diperoleh informasi yang dapat dipercaya dan benar. Diperlukan tingkat keahlian tinggi dalam teknik pengukuran untuk menyusun rencana itu dan menganalisis datanya. Prinsip-prinsip rencana itu mungkin agak mudah untuk dimengerti, tetapi perincian dari tekniknya lebih memerlukan kecanggihan untuk mengikutinya.

Penilaian pekerjaan tidak menentukan seluruh bayaran. Jadi, ia harus diintegrasikan dalam putusan-putusan tentang bayaran yang lebih luas. Lagipula, agar supaya selektif, penilaian pekerjaan harus dijalin dalam suatu sistem manajemen personalia yang mencakupi penilaian pekerjaan, penilaian kinerja, seleksi, dan sebagainya. Perlawanan terhadap pelaksanaan hasil rencana penilaian pekerjaan mungkin datang dari berbagai sumber seperti para eksekutif atau para pemimpin serikat buruh yang kuat yang mungkin takut kehilangan pengaruh mereka, atau dari orang-orang yang merasa bahwa pekerjaan mereka lebih banyak dibayar dari yang semestinya dan takut akan diturunkan. Jika harus diperhitungkan bahwa berbagai kekuatan dan tekanan akan terus ada dan yang baru akan timbul dan barangkali mengubah keseimbangan dan berusaha untuk menciptakan ketidakadilan.

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.



2.3. Pandangan Islam Terhadap Pengawasan

2.3.1. Konsep Pengawasan dalam Islam

Pengawasan dalam islam berbeda dengan pengawasan dalam barat. Di dalam Islam pengawasan mencakup bidang spiritual yang tidak ada di Barat. Adanya bidang spiritual ini tidak terlepas dari konsep keimanan sebagai seorang muslim kepada Allah SWT. Allah SWT mengawasi manusia 24 jam sehari atau setiap detik tidak ada lengah. Di dalam melakukan pengawasan, ada 3 cara yang dilakukan Allah SWT:

1. Allah SWT melakukan pengawasan secara langsung.

Tidak tanggung-tanggung, Yang Menciptakan kita selalu bersama dengan kitadimanapun dan kapanpun saja. Bila kita bertiga, maka dia yang ke empat. Bila kita berlima, maka Dia yang keenam sebagaimana ayatnya :

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 آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada pula pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”. (QS. Al Mujadilah 7).

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 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.

2. Allah SWT melakukan pengawasan melalui Malaikat.

Sebagai makhluk Allah yang tidak memiliki nafsu, salah satu tugas malaikat adalah mengawasi tingkah laku amal buruk manusia sebagaimana dalam ayatnya:

“Ketika dua orang malaikat mencatat amal perbuatannya, seorang duduk di sebelah kanan dan yang lain duduk di sebelah kiri”.(QS.Qaaf 17).

إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ ﴿١٧﴾

Artinya : “Kedua malaikat ini akan mencatat segala amal perbuatan kita yang baik maupun yang buruk, yang besar maupun yang kecil. Tidak ada yang tertinggal. Catatan tersebut kemudian dibukukan dan diserahkan kepada kita”.

Dan diletakkanlah kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang bersalah ketakutan terhadap apa yang tertulis di dalamnya, dan mereka berkata:”Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak pula yang besar, melainkan ia mencatat semuanya, dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada tertulis dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang jau pun.(QS.Al-Kahfi 49).

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا مَا لِهَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا ۗ وَوَجَدُوا مَا

عَمِلُوا حَاضِرًا ۗ وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا ﴿٤٩﴾

Artinya : dan diletakkanlah Kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: "Aduhai celaka Kami, kitab Apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada (tertulis). dan Tuhanmu tidak Menganiaya seorang juapun".

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.

3. Allah SWT melakukan pengawasan melalui diri kita sendiri.

Ketika kelak nanti meninggal maka anggota tubuh kita seperti tangan dan kaki akan menjadi saksi bagi kita. Kita tidak akan memiliki kontrol terhadap anggota tubuh tersebut untuk memberikan kesaksian sebenarnya.

“Pada hari ini kami tutup mulut mereka, dan berkatalah kepada kami tangan mereka dan memberi kesaksianlah kaki mereka terhadap apa yang dahulu mereka ushakan” (QS. Yaasiin 65).

الْيَوْمَ خَتَمْنَا عَلَىٰ أَفْوَاهِهِمْ وَتُكَلِّمُنَا أَيْدِيهِمْ وَتَشْهَدُ أَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٦٥﴾

Kita hidup tidak akan bisa terlepas dimanapun dan kapanpun saja dari pengawasan Allah SWT. Tidak ada waktu untuk berbut maksiyat. Tidak ada tempat untuk mengingkari Allah SWT. Yakinlah bahwa perbuatan sekecil apapun akan tercatat dan akan dipertanyakan oleh Allah SWT dihari perhitungan kelak.

Didalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam al Quran surat As-Shof ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini di dasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut :

Tabel 2.1

No	Nama	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Made herawati (2016)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan	Analisis regresi linier beganda	Pengawasan, Disiplin dan kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai
2	Anastasya yuyun Toding (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kabupaten Bulungan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Pipit mutiara indah desa sekatak buji kabupaten bulungan
3.	Novianita, Rulandari (2017)	Pengaruh pengawasan dan profesionalisme terhadap kinerja staf di kantor urusan sosial di kota administrasi jakarta timur (<i>The Effect Of Suoervision and Professionalism on staf performance at the off social Affairs in East Jakarta Administrative City</i>)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif antara pengawasan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan
4.	Oktarina Vera (2013)	Pengaruh pengawasan dn kepuasan kerja	Penelitian kuantitatif, analisis regresi berganda,	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

© Hak

cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



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.

No	Nama	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
		terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru	uji koefisien determinasi	terhadap variabel kedisiplinan, secara parsial, variabel kepuasan secara signifikan terhadap kedisiplinan
5	Fabanyo Suryanti (2011)	Pengaruh pelaksanaan fungsi pengawasan di inspektorat daerah Kota Tidore Kepulauan	Teknik deskriptif/kualitatif	Dilihat dari pemeriksaan, pengujian hingga penyelidikan ternyata belum efektif

Sumber: Penelitian Terdahulu 2021

2.5. Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan petunjuk bagaimana suatu variable di ukur dan juga berfungsi untuk menciptakan suatu bahasa, makna serta persepsi dan pengertian dalam mengelola dan menganalisa data adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

2. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.”kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

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. Pegawai

Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

2.6. Indikator/ Konsep Operasional

Untuk melihat gambaran yang jelas tentang variabel, indikator, dan sub indikator dari konsep operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2.7 Indikator dalam Proses Pengawasan

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Analisis pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru.	Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan	Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
	Pengukuran Kinerja	Pelaksanaan kegiatan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata
	Penilaian Kinerja	Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu

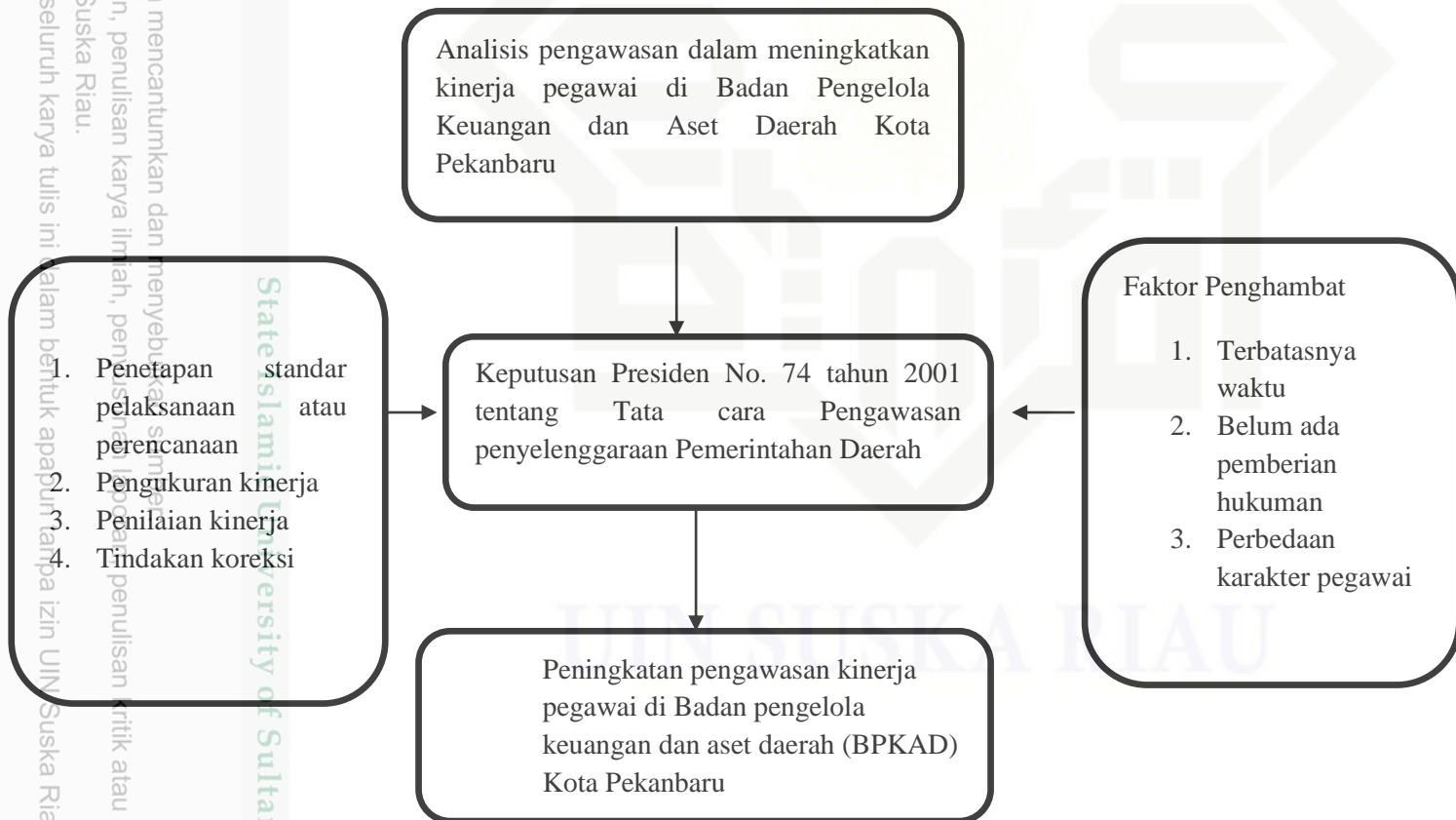
Variabel	Indikator	Sub Indikator
		menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
	Tindakan koreksi	Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawas

(Sumber:Handoko 2009)

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan bagian dari penelitian yang menggambarkan alur penelitian dalam memberikan penjelasan kepada orang lain.

Untuk lebih jelasnya di sajikan dalam gambar ini :



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif karena di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru masih banyak pegawai yang kurang disiplin dengan tanggung jawab mereka sehingga pengawasan perlu dilakukan oleh pimpinan kantor agar bisa diketahui apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan dan disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terperinci yang diperoleh dari para sumber informasi.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif yaitu peneliti dengan memberikan gambaran secara jelas dan sistematis terkait dengan objek yang diteliti demi memberi informasi dan data yang valid terkait dengan fakta dan fenomena yang ada dilapangan. Penelitian ini didasari dengan maksud untuk menggambarkan secara deskriptif mengenai fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini berada di Kota Pekanbaru Provinsi Riau, yaitu pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Abdul Rahman Hamid, Gedung B3, Kec. Tenayan Raya. Adapun waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada 26 Juni – 30 Agustus 2021.



3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun dalam penelitian ini terdapat jenis dan sumber data yang digunakan, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok, dan organisasi. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa *interview, observasi*, maupun penggunaan instrumen yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, dan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti yaitu dari pemimpin dan sebagian pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Jika data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, organisasi-organisasi perdagangan, dll.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Buku, jurnal, Skripsi, perpustakaan dan website/internet.



3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang ada dalam penelitian ini, maka teknik dalam pengumpul data yang peneliti gunakan adalah:

1. Observasi (Pengamatan Langsung)

Adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung tentang apa-apa saja yang terdapat di lapangan sesuai dengan keadaan nyata dan kebutuhan penulis.

2. Interview

Adalah teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan cara mewawancarai secara langsung dari beberapa sumber yang dijadikan sebagai responden.

3.5 Informan dan Key Informan

Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dan hasil penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel (Suyanto,2005:171). Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses penelitian. Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informan yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut.

Menurut (Bagong Suyanto 2005:172) informan penelitian meliputi beberapa macam, yaitu:

1. Informan kunci (*key informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian.

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.

2. Informan utama merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti.

3. Informan tambahan merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informan kunci dan informan utama yaitu sebagai berikut:

1. Informan kunci (*key informan*) adalah Analis pengelolaan dana alokasi khusus, Kepala sub bidang penilaian, pemanfaatan, dan pengelolaan aset, Pengelola data penerimaan dan pengembalian, Analis kebijakan penganggaran, Pengelola data pencairan dana.
2. Sedangkan informan adalah Kepala sub bidang analisa kebutuhan dan pengelolaan aset, Kepala sub inventarisasi dan penghapusan aset, Pengolah data perencanaan penganggaran.

No	Nama	Key Informan	Informan
1.	Analis pengelolaan dana alokasi khusus	1	-
2.	Kepala sub bidang penilaian, pemanfaatan, dan pengelolaan aset	1	-
3.	Pengelola data penerimaan dan pengembalian	1	-
4.	Analis kebijakan penganggaran	1	-
5.	Pengelola data pencairan dana	1	-
6.	Kepala sub bidang analisa kebutuhan dan pengelolaan aset	-	1
7.	Kepala sub inventarisasi dan penghapusan aset	-	1
8.	Pengolah data perencanaan penganggaran	-	1

Sumber: Data olahan Penelitian, 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yaitu data yang muncul berwujud kata-kata yang disimpulkan dalam aneka dengan aneka macam observasi, interview yang diproses sebelum siap digunakan melalui pencatatan. Analisis kualitatif ini juga menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang di perluas. Dalam analisa ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang menjadi secara bersama yaitu reduksi kata, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

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 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

4.1.1. Sejarah Kota Pekanbaru

Kota pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh kepala suku yang disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di muara Sungai Siak. Pada tanggal 9 April 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasana cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu meruoakan kawasan yang maju dan cukup penting.

Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayanran ke Petapahan di lanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Paung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang, Payung Sekaki atau Senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak Senapelan yang strategis dan kodinsi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi



silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman Minangkabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang berkembangnya sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), Tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan lokasi Istana tersebut terletak disekitar Masjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membangun pekan atau pasar di Senapela namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah di bawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru. Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk besar yaitu, Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Keempat Datuk tersebut bertanggungjawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan Kota Pekanbaru mengalami perubahan :

SK Kerajaan Bershuit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.

1. Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah kampar Kiri dipimpin oleh seorang controleor berkedudukan di pekanbaru.
2. Tanggal 8 maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.

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.



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.

3. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut haminte atau kota B.
4. UU No. 22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, kota Pekanbaru diberi status kota kecil.
5. UU No. 8 tahun 1956 menyempurnakan Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
6. UU No. Tahun 1957 status Kota Pekanbaru menjadi Kota Praja.
7. Kepmendagri No. 52/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Provinsi Riau.
8. UU No. 18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
9. UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadyaberubah menjadi Kota Pekanbaru.

Berdasarkan Penetapan Gubernur Sumatera di Medan No. 103 tanggal 17 Mei 1956, Kota Pekanbaru dijadikan Daerah Otonomi yang disebut Harminte (Kota Baru) sekaligus dijadikan Kota Praja Pekanbaru. Dan pada tahun 1958 pemerintah pusat yang dalam hal ini Kementerian Dalam Negeri RI mulai menetapkan ibukota Provinsi Riau secara permanen. Sebelumnya Kota Tanjung Pinang Kepulauan Riau ditunjuk sebagai ibukota provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri RI telah mengirim surat kawat kepada Gubernu Riau tanggal 30 Agustus 1958 No. Sekr.15/15/6.

Untuk menanggapi maksud surat kawat tersebut, dengan penuh pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka Badan Penasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu Panitia Khusus. Dengan Surat



Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No. 21/3-D/58 dibentuk Panitia Penyelidik Penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat I Riau.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh daerah di riau untuk mendengar pendapat pemuka masyarakat, penguasa perang riau daratan dan penguasa perang riau kepulauan. Dari angket yang langsung diadakan panitia tersebut, maka diambil ketetapan bahwa kota Pekanbaru terpilih sebagai ibukota Provinsi Riau. Keputusan ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri RI. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan surat keputusan dengan No. Des 52/1/44-25 yang menetapkan Kota Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau sekaligus memperoleh status Kotamadya Daerah Tingkat II Pekanbaru.

Untuk merealisasikan keputusan tersebut, pemerintah pusat membentuk panitia Interdepartemental, karena pemindahan ibukota dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru menyangkut kepentingan semua Departemen. Sebagai pelaksana di daerah di bentuk suatu badan di Pekanbaru yang di ketuai oleh peuasa perang Riau Daratan Letkol Kaharuddin Nasution. sejak itulah mulai dibangun Kota Pekanbaru dan untuk tahap pertama mempersiapkan sejumlah bangunan dalam waktu singkat agar dapat menampung pemindahan kantor dan pegawai dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru. Sementara persiapan pemindahan secara simultan terus dilaksanakan, perubahan struktur pemerintahan daerah berdasarkan Panpres No. 6/1959 sekaligus direalisasi.

Gubernur Provinsi Riau S. M. Amin digantikan oleh Letkol Kaharuddin Nasution yang dilantik di gedung Sekolah Pei Ing Pekanbaru tanggal 6 Januari

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.

1960. Karena Kota Pekanbaru mempunyai gedung representatif, maka dipakailah Sekolah pei Ing untuk tempat upacara.

Sebelum tahun 1960, pekanbaru hanyalah kota dengan luas 16 km² yang kemudian bertambah menjadi 62,96 km² dengan dua kecamatan yaitu, Kecamatan Senapelan dan Kecamatan Limapuluh. Selanjutnya pada tahun 1965 bertambah menjadi 6 kecamatan dan tahun 1987 menjadi 8 kecamatan dengan luas 446,50 km².

Dengan meningkatnya kegiatan pembanguna menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarkat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah kecamatan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 tahun 2003 menjadi 12 kecamatan dan 58 kelurahan/desa yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1Kecamatan di Kota Pekanbaru

1.	Bukit raya	5
2.	Lima puluh	4
3.	Marpoyan damai	6
4.	Payung sekaki	7
5.	Pekanbaru kota	6
6.	Rumbai	9
7.	Rumbai pesisir	8
8.	Sail	3
9.	Senapelan	6
10.	Sukajadi	7
11.	Tampan	9
12.	Tenayan raya	13

Sumber : pekanbaru.go.id

4.1.2. Letak Geografis

Kota Pekanbaru terletak antara 101°14'-101°34' Bujur Timur dan 0°25'-0°45' Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang, terdiri dari 8 bang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. Berdasarkan peraturan pemerintah No 19 tahun 1987 tanggal 7 September 1987 daerah kota Pekanbaru diperluas dari ±62,96 km² menjadi ±446,50 km², terdiri dari 8 kecamatan dan 45 kelurahan/desa. Dari hasil pengukuran/pematokan dilapangan oleh BPN Tk I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632, 26 km². Dengan meningkatnya kegiatan pembanguna menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah kecamatan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 tahun 2003 menjadi 12kecamatan dan 58 kelurahan/desa. Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah

Kabupaten/kota:

1. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebaelah Timur : Kabupaten Siak Dan Kabupaten Pelalawan
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru dibelah oleh sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain sungai umban sari, air hitam,

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.

siban, setukul, pengambang, ukui, sago, senapaelan, limau, tampan, dan sungai sail. Sungai siak merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

Kota pekanbaru umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1°C-35,6 °C dan suhu minimum antara 20,2°C-23,0 °C. Kelembaban maksimum antara 96% - 100%. Kelembaban minimum antara 46% - 62%. Sedangkan surah hujan antara 38,6 – 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar :

1. Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember.
2. Musim kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

4.1.3. Visi dan Misi Kota Pekanbaru

Visi Kota Pekanbaru 2021 sesuai Perda Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2001 yaitu “ **Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan Serta Pusat Kebudayaan Melayu Menuju Masyarakat Sejahtera Berlandaskan Iman Dan Taqwa**”.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Memajukan perekonomian, perdagangan dan jasa;
2. Mewujudkan pelayanan prima pada masyarakat;
3. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
4. Mewujudkan masyarakat yang berbudaya melayu;
5. Mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

6. Mewujudkan Pekanbaru yang asri dan lestari;
7. Mewujudkan masyarakat yang beriman dan bertaqwa.

4.1.4. Penduduk

Pada tahun 2014 Kota Pekanbaru telah menjadi kota keempat berpenduduk terbanyak di Pulau Sumatera, setelah Medan dan Palembang. Laju pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang cukup pesat menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya. Berikut adalah jumlah penduduk Kota Pekanbaru :

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah penduduk
1.	2005	720.197
2.	2006	754.467
3.	2007	779.899
4.	2008	799.213
5.	2010	897.767
6.	2019	954.373

Sumber : pekanbaru.bps.go.id 2021

4.1.5. Etnis

Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar dengan jumlah sekitar 37,96% dari total penduduk Kota Pekanbaru. Mereka umumnya bekerja sebagai profesional dan pedagang. Selain itu, etnis yang juga memiliki proporsi cukup besar adalah Melayu, Jawa, Batak dan Tionghoa. Perpindahan ibukota provinsi dari Tanjung Pinang ke Kota Pekanbaru pada tahun 1959 memiliki andil yang besar menempatkan suku Melayu mendominasi struktur birokrasi pemerintahan kota. Namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau.

Masyarakat Tionghoa pada umumnya merupakan pengusaha, pedagang dan pelaku ekonomi. Selain berasal dari Pekanbaru, masyarakat Tionghoa yang

bermukim di Pekanbaru banyak yang berasal dari wilayah pesisir Provinsi Riau, seperti dari Selatpanjang, Bengkalis, dan Bagan Siapi-api. Selain itu masyarakat Tionghoa dari Medan dan Padang juga banyak ditemui di Kota Pekanbaru, terutama setelah era milenium dikarenakan perekonomian Pekanbaru yang bertumbuh pesat hingga sekarang.

Tabel 4.3 Komposisi Etnis Kota Pekanbaru

Etnis	Jumlah (%)
Minangkabau	37,96
Melayu	26,10
Jawa	15,70
Batak	11,06
Tionghoa	2,5
Lain-lain	6,7

Sumber :sensus Kota Pekanbaru Tahun 2021

4.1.6. Agama

Agama Islam merupakan salah satu agama yang dominan dianut oleh masyarakat kota Pekanbaru, sementara pemeluk agams Kristen, Buddha, Katolik, Khonghucu, dan Hindu juga terdapat di kota ini. Sebagai bagian dalam pembangunan kehidupan, Kota Pekanbaru tahun 1994 ditunjuk untuk pertama kalinya menyelenggarakan Musabaqah Tilawatil Qur'an tingkat nasional yang ke-

17.

Pada perlombaan membaca Al-qur'an ini, jika sebelumnya diikuti oleh satu orang utusan untuk setiap wilayah provinsi, maka pada MTQ ini setiap Provinsi mengirimkan 6 orang utusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statat Isyimi: University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Tabel 4.4 Komposisi Agama di Kota Pekanbaru

Agama	Jumlah (%)
Islam	84,88
Kristen	9,60
Buddha	3,47
Katolik	1,21
Hindu	0,03
Khonghucu	0,01

Sumber : sensus Kota Pekanbaru Tahun 2021

4.2. Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru

4.2.1. Sejarah Singkat Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) berdiri pada tanggal 1 Januari 2014. Pada saat itu bernama Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yang merupakan penggabungan 2 (dua) Bagian di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekanbaru yaitu Bagian Keuangan dan Bagian Perlengkapan. Penggabungan dua bagian tersebut bertujuan untuk memaksimalkan tugas dan fungsi sebagai pengelola keuangan dan aset dilindungi Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai komitmen nyata Pemerintah Kota Pekanbaru untuk mewujudkan keinginan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru pada saat itu terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 10 tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas

Pokok Lemabaga Teknis Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Nomor 85 tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 18 tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Terhitung Januari 2017 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru berubah nama menjadi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 tahun 2016.tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 118 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru.

4.2.2. Visi dan Misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

Kota Pekanbaru

Visi

Adapun Visi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Yang Berkualitas,Transparan Dan Akuntabel Dalam Mndukung Kota Pekanbaru Sebagai Kota Metropolitan Yang Madani”.

Misi

Misi adalah landasan Strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang secara bersama-sama akan diusahakan terwujud oleh seluruh komponen organisasi. Atas dasar itu semua, maka sesuai visi, tugas pokok dan fungsi

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.

serta kewenangan yang ada maka ditetapkan misi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah :

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) aparat yang profesional dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.
2. Mewujudkan anggaran daerah yang berbasis kinerja dan tepat waktu.
3. Meningkatkan kualitas sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Mewujudkan laporan keuangan yang akuntabel.

4.2.3. Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru

Adapun yang menjadi Kedudukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah:

1. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah menyelenggarakan urusan penunjang bidang keuangan.
2. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
3. Kepala Badan diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sekretariat Badan dipimpin oleh Sekretariat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
5. Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.

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.

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.

6. Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang bertanggungjawab kepada Sekretaris Badan.

7. Sub Bidang dipimpin oleh kepala Sub Bidang yang bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Adapun yang menjadi susunan organisasi Badan Pengelola Keuangan dan

Aset Daerah terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Program
3. Bidang Anggaran, membawahi:
 - a. Sub Bidang Penyusunan Anggaran
 - b. Sub Bidang Penatausahaan dan Pembinaan Anggaran
 - c. Sub Bidang Pembiayaan dan Investasi
4. Bidang Perbendaharaan, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pengeluaran
 - b. Sub Bidang Penerimaan dan Transfer
 - c. Sub Bidang Administrasi, Pembiayaan dan Manajemen Kas
5. Bidang Pengelolaan Aset, membawahi:
 - a. Sub Bidang Analisa, Kebutuhan dan Pengadaan Aset
 - b. Sub Bidang Inventarisasi dan Penghapusan Aset
 - c. Sub Bidang Penilaian, Pemanfaatan dan Pengawasan Aset.

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.

6. Bidang Akuntansi, membawahi:
 - a. Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan Pendapatan
 - b. Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan Belanja
 - c. Sub Bidang Pembinaan dan Evaluasi.
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 4.5
Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Tingkat Kota Pekanbaru Tahun 2021

No.	Nama Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
1.	Kecamatan Bukit Raya
2.	Kecamatan Marpoyan Damai
3.	Kecamatan Payung Sekaki
4.	Kecamatan Rumbai
5.	Kecamatan Rumbai Pesisir
6.	Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan
7.	Dinas sosial
8.	Dinas tenaga kerja
9.	Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
10.	Dinas ketahanan pangan
11.	Dinas pertahanan
12.	Satuan polisi pamong praja
13.	Dinas kependudukan dan catatan sipil
14.	Dinas pengendalian penduduk
15.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
16.	Badan Pendapatan Daerah
17.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumberdaya manusia

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tahun 2021

4.2.4. Tata Organisas i dan Tata Laksana Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru

1. Kepala Badan

Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan penunjang bidang keuangan dan tugas pembantuan lainnya.



Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan dan perumusan kebijakan di bidang pengelola keuangan dan aset daerah.
- b. Penyusunan rencana program dan kegiatan serta memimpin segala usaha dan kegiatan pelaksanaan tugas pokok Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
- c. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah
- d. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan, penetapan, perubahan dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
- e. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan administrasi keuangan dan aset daerah.
- f. Pengelolaan administrasi keuangan dan aset daerah
- g. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi atas penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah dengan instansi terkait
- h. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- i. Pengesahan dan penandatanganan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya.
- j. Pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

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.



- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja Sekretariat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
- b. Perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan serta pengkoordinasian pelaksanaan program reformasi birokrasi.
- c. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program
- d. Pelaksanaan tugas mewakili Kepala Badan apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada di tempat.
- e. Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat badan, upacara serta keprotokolan
- f. Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban.
- g. Pengkoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor.

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.



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.

- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Program

3. Bidang Anggaran

Bidang Anggaran mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan anggaran.

Bidang Anggaran dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja bidang anggaran berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Penyusunan rencana bidang anggaran sesuai dengan rencana kerja Badan.
- c. Penyusunan rancangan, penetapan dan perubahan APBD.
- d. Pengkoordinasian penyusunan APBD.
- e. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis penyusunan RKA-SKPD dan RKA-SKPKD
- f. Pelaksanaan fasilitasi, penyusunan dan pelaksanaan APBD.
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



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.

Bidang Anggaran terdiri dari :

- a. Sub Bidang Penyusunan Anggaran
- b. Sub Bidang Penatausahaan dan Pembinaan Anggaran
- c. Sub Bidang Pembiayaan dan Investasi

4. Bidang Perbendaharaan

Bidang perbendaharaan mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan perbendaharaan.

Bidang perbendaharaan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja Bidang Perbendaharaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Pengkoordinasian, perumusan dan pelaksanaan tugas bidang perbendaharaan;
- c. Penyusunan rencana pengelolaan keuangan sesuai dengan rencana kerja SKPD;
- d. Pelaksanaan pembukuan terhadap semua jenis penerimaan dan pengeluaran daerah;
- e. Pelaksanaan evaluasi terhadap seluruh data penerimaan dan pengeluaran ;
- f. Pendokumentasian pembukuan dan laporan;
- g. Pelaksanaan monitoring, analisis dan evaluasi terhadap sistem dan mekanisme pelaksanaan pengelolaan kas daerah;



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.

- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Bidang Perbendaharaan terdiri dari:

- a. Sub Bidang Pengeluaran;
- b. Sub Bidang Penerimaan dan Transfer;
- c. Sub Bidang Administrasi, Pembiayaan dan Manajemen Kas.

5. Bidang Pengelolaan Aset

Bidang Pengelolaan Aset mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan pengelolaan aset.

Bidang Pengelolaan Aset dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja Bidang Pengelolaan Aset Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pengadaan, penerimaan, penyimpanan dan penyaluran, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian, pembiayaan dan tuntutan ganti rugi dalam pengelolaan aset daerah;
- c. Pelaksanaan pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, pembinaan, pengawasan dan

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.

pengendalian, pembiayaan barang milik daerah yang tidak diserahkan penggunaannya kepada SKPD;

- d. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU);
- e. Pelaksanaan penatausahaan aset meliputi pembukuan, inventarisasi dan pelaporann barang milik daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f. Pelaksanaan rekonsiliasi pengelolaan aset daerah dalam rangka penyusunan neraca keuangan daerah;
- g. Pelaksanaan pengamanan dokumen kepemilikan, penghapusan, pemindahtanganan dan penilaian aset daerah;
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pengelolaan Aset terdiri dari :

- a. Sub Bidang Analisa, Kebutuhan dan Pengadaan Aset;
- b. Sub Bidang Inventarisasi dan Penghapusan Aset;
- c. Sub Bidang Penilaian, Pemanfaatan, dan Pengawasan Aset.

6. Bidang Akuntansi

Bidang Akuntansi mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan akuntansi.

Bidang Akuntansi dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

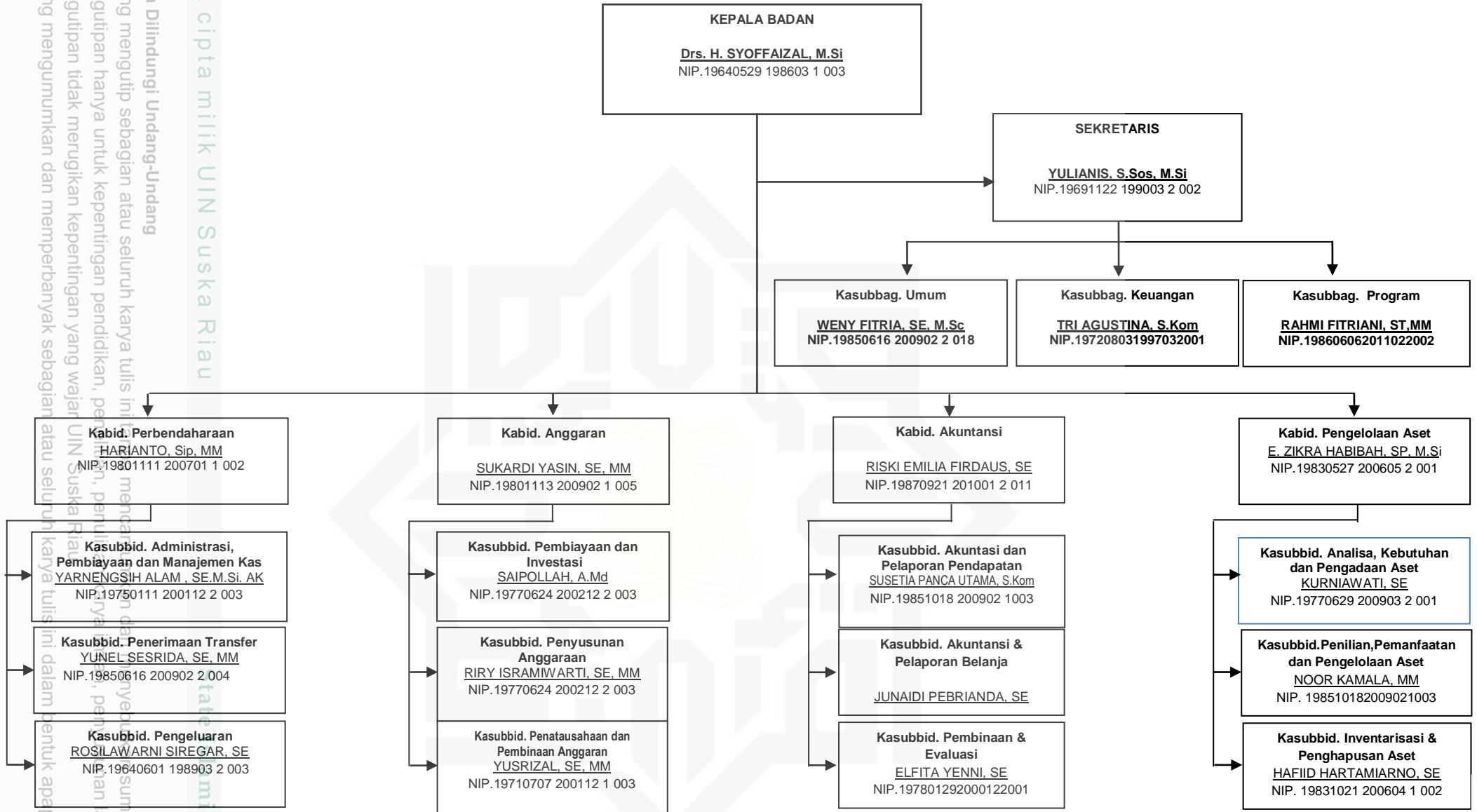
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- a. Pelaksanaan sebagian tugas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam mengkoordinasikan Bidang Akuntansi meliputi akuntansi pendapatan, akuntansi belanja;
 - b. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan tugas program kerja bidang akuntansi pendapatan, akuntansi belanja serta pembinaan dan evaluasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - c. Pelaksanaan pengendalian proses akuntansi keuangan daerah sebagai bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
 - d. Pelaksanaan pengendalian pembinaan dan bimbingan teknis akuntansi pendapatan dan belanja;
 - e. Pelaksanaan pengendalian proses penghimpunan, penelitian dan pemeriksaan laporan akuntansi pendapatan dan belanja SKPD.
 - f. Pelaksanaan pengendalian rekonsiliasi dan konsolidasi terhadap penerimaan dan belanja;
 - g. Penyusunan laporan realisasi APBD bulanan, triwulanan dan semesteran;
 - h. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya
- Bidang Akuntansi terdiri dari:
- a. Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan Pendapatan;
 - b. Sub Bidang Akuntansi dan Pelaporan Belanja;
 - c. Sub Bidang Pembinaan dan Evaluasi;

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD)

Kota Pekanbaru Tahun 2021



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan maka dapat di tarik kesimpulan:

Pengawasan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu pengawasan dari dalam organisasi, yaitu dengan tipe pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan tujuannya untuk mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya dan pelaksanaan pengawasan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru belum maksimal.

1. Dilakukan pelaksanaan pengawasan oleh Sekretaris untuk mengetahui dan dapat mencegah adanya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka akan lebih mudah usaha untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang kembali.
2. Pengawasan Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekanbaru mempunyai hambatan-hambatan yang di alami yaitu keterbatasan waktu, belum adanya hukuman yang berlaku bagi para pegawai yang melakukan kesalahan serta perbedaan karakter masing-masing dari pegawai.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut saran-saran yang diajukan peneliti:

1. Sebaiknya Sekretaris meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mengelola kegiatan agar capaian kinerja dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya dilakukan upaya dalam mengatasi hambatan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru yaitu pimpinan harus bersikap tegas terhadap pegawai, pimpinan harus memiliki keteladanan yang baik kepada para pegawainya, pimpinan harus meluangkan waktu khusus untuk mengawasi para pegawainya serta pemimpin memahami perbedaan karakter-karakter para pegawainya.
3. Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, maka di harapkan peneliti lain dapat mengkaji ulang penelitian ini dengan menggunakan teknik penelitian lain dan di lakukan semaksimal mungkin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K., & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Neuman, W. L. (2013). *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT Indeks.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rusdi, R., & Al Kadafi, M. (2017). *Admiinistrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Pekanbaru: Kreasi Edukasi.
- Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suadi, A. (2014). *Sistem Pengawasan Badan Peradilan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sujamto. (1989). *Norma & Etika Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Peraturan Perundang- Undangan:

- Instruksi Presiden Nomor 15 tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Presiden Republik Indonesia.

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



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.

Undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Keputusan Presiden No. 74 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Keputusan Menteri No. 41 Tahun 2001 tentang Pengawasan Represif Kebijakan Daerah.

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang pokok-pokok Kepegawaian.

Pasal 75 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja.

Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Skripsi:

Febryana, Fitria.2017. Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan,Pemuda, Dan Olahraga DIY. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Hikmah, Nur.2018. Optimalisasi fungsi pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Da'wah. *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Jurnal:

Amiruddin. 2016. Fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor distrik numfor timur kabupaten biak numfor. *Jurnal Gema Kampus. Vol.XI. Papua:*

Parulian Remus, Sahat. 2017. Analisis sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank mandiri cabang krakatau medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2. Medan:*



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.

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Analisis pengelolaan dana aloksi khusus

1. Peneliti: Adakah pengawasan terhadap kinerja pegawai di BPKAD ini?

Informan : Pengawasan di Bpkad ada ya dek

2. Informan:Siapakah yang melakukan pengawasan di BPKAD ini?

Peneliti : yang melakukan pengawasan disini tentu saja pimpinan tertinggi, atasan langsung dari masing-masing ASN

3. Peneliti: Menurut Ibu apakah pengawasan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Informan: Menurut saya, pengawasan itu sangat penting ya dek untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan pengawasan dapat diketahui capaian kerja para pegawai dengan diketahuniya tingkat kinerja dan produktivitas dan potensinya agar dapat diketahui juga apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Disamping itu pengawasan juga akan dapat mengetahui suatu kekeliruan/kesalahan sedini mungkin.

Kepala sub bidang penilaian, pemanfaatan, dan pengelolaan aset

1. Peneliti :Bagaimana pelaksanaan pengawasan di BPKAD ini?

Informan :Pengawasan terhadap kinerja pegawai dilakukan melalui aplikasi e-Sinergi , Sinergi adalah singkatan dari sistem informasi kinerja pegawai, aplikasi ini mengolah kinerja pegawai pemerintah Kota Pekanbaru sebagai dasar penghitungan tunjangan bulanan pegawai.

2. Peneliti: Pengawasan seperti apa yang diterapkan disini untuk meningkatkan kinerja pegawai?

Informan : Pengawasan langsung terhadap hasil kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dilakukan setiap harinya, contoh pengawasan langsung yang

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.

dilakukan atasan kepada bawahan yaitu atasan ngak lepas gitu aja bawahannya saat bekerja, atasan tetap awasi bawahannya dan beri arahan misal saat ngurus-ngurus berkas dan lain-lain.

Pengelola data penerimaan dan pengembalian

1. Peneliti : Kapan saja pengawasan terhadap para pegawai dilakukan?
Informan : Pengawasan di BPKAD dilakukan setiap hari melalui aplikasi e-Sinergi
2. Peneliti: Bagaimana kemampuan dari pimpinan yang melakukan pengawasan,apakah pimpinan itu bisa menjadi pembimbing /hanya melihat kesalahan yang dibuat oleh para pegawainya?
Informan:kemampuan dari pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap pegawai itu bisa menjadi pembimbing dan tidak hanya melihat kesalahan yang dibuat oleh para pegawai,misalkan nanti dalam sebulan jika sudah ada kesalahan pegawai dalam pekerjaannya pimpinan memberikan arahan langsung kepada karyawannya agar tidak melakukan kesalahan lagi untuk selanjutnya.

Analisis kebijakan penganggaran

1. Peneliti :Menurut pendapat Ibu apakah ada faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan? Apa saja?
Informan :Menurut saya ada, yang menjadi faktor hambatan dalam pelaksanaan pengawasan yaitu jaringan dan fitur-fitur yang ada di aplikasi masih belum sempurna,maka dari itu pengawasan sulit dilakukan karena kendala dari jaringan dan fitur-fitur tersebut.
2. Peneliti :Langkah-langkah apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?
Informan : langkah yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan mengembangkan aplikasinya, dengan memperbaiki jaringan dan fitur-fitur tersebut supaya karyawan tidak merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya dan atasan dengan mudah untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan.

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.

Pengelola data pencairan dana

1. Peneliti: Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara instansi melakukan penilaian kinerja karyawan/pegawai?

Informan: Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai, penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan.

2. Peneliti :Kriteria apa saja yang diterapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini?

Informan :Kriteia yang diterapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini yatitu ada 3 yaitu:

- Keterampilan komunikasi, yaitu keterampilan karyawan dalam menyampaikan pesan secara jelas maupun ide yang dimiliki kepada rekan kerjanya, menjaga hubungan baik dengan rekan satu tim dan lainnya,.
- Sikap, Bagaimana sikap karyawan terhadap atasan, terhadap rekan kerja, terhadap pekerjaan, apakah dia menyenangkan untuk diajak bekerja sama, apakah karyawan tersebut cukup fleksibel ketika diminta untuk melakukan fungsi pekerjaan diluar tugas normalnya.
- Fokus, fokus pada pekerjaan adalah persyaratan mendasar dari sebuah kinerja yang baik. Namun, tak dapat dipungkiri juga, mempertahankan fokus kerja merupakan tantangan bagi pekerja mana pun. Apalagi disaat pandemi di mana banyak terjadi perubahan pola kerja. Tantangan fokus seperti di atas seharusnya bisa dinilai secara fleksibel. Akan berbeda jika ontexs fokus menggambarkan perilaku yang sengaja dilakukan seorang individu, misalnya terlalu lama menggunakan smartphone di jam kerja untuk kepentingan pribadi, atau mengganggu rekan keja lain yang sedang fokus.



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.

3. Peneliti: Siapa yang menilai kinerja pegawai saat ini?

Informan : yang menilai kinerja pegawai saat ini yaitu atasan langsung dari ASN ataupun bisa disebut Pimpinan tertinggi.

Kepala sub bidang analisa kebutuhan dan pengadaan aset

1. Peneliti :Apakah sering dibuat laporan secara berkala terhadap hasil kerja para pegawai?

Informan:Serang, 1 bulan sekali bawahan wajib melaporkan hasil kerjanya terhadap atasan apabila pegawai sudah selesai dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Peneliti : Menurut Ibu apa saja kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja (Metode catatan prestasi) pegawai yang ada saat ini?

Informan : Metode catatan prestasi adalah metode yang berhubungan dengan metode peristiwa kritis dengan catatan penyempurnaan misalnya penampilan, kemampuan berbicara dan kepemimpinan.

Prinsip : Metode ini digunakan untuk menghasilkan detail laporan tahunan tentang kontribusi pegawai.

Kelebihan : digunakan untuk pengambilan keputusan untuk promosi serta memberikan masukan tentang hasil kerja yang akan datang.

Kelemahan : metode ini hanya memberikan sesuatu yang baik saja terhadap apa yang dilakukan karyawan.

Kepala sub inventarisasi dan penghapusan aset

1. Peneliti : Bagaimana bentuk pengukuran kinerja pada pengawasan di Bpkad ini?

Informan: Bentuk pengukuran kinerja yang dilakukan di bpkad yaitu dengan memberikan reward terhadap pegawai yang berprestasi dan mampu meraih target.

2. Peneliti : Bagaimana sistem pengukuran kinerja pada pengawasan?

Informan: Sistem pengukuran kinerja pada pengawasan di BPKAD Dilakukan dengan 3 cara yaitu :



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.

- Praktis, praktis itu mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian kinerja
- Akseptabilitas, akseptabilitas yaitu pengukuran kinerja yang di rancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya
- Sensitivitas, sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

3. Peneliti :Faktor apa saja yang berpengaruh dalam pengukuran kinerja terhadap pengawasan?

Informan:faktor yang berpengaruh dalam pengukuran kinerja terhadap pengawasan di bpkad menurut saya ada 3 faktor ya dek:

- Yang pertama yaitu komitmen,apakah karyawan itu memiliki komitmen yang besar untuk menghasilkan kinerja yang baik
- Yang kedua, kemampuan dan keahlian, apakah kemampuan dan keahlian karyawan itu tinggi untuk mencapai kinerja yang maksimal
- Yang ketiga, Kepribadian apakah karyawan memiliki karakter yang ulet dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pengolah data perencanaan penganggaran

1. Peneliti : Apakah ada hambatan dalam melaksanakan tindakan koreksi terhadap pengawasan?

Informan: ada, yaitu banyaknya tugas-tugas seremoni atasan, yang dimaksud dengan seremoni adalah rangkaian tindakan yang direncanakan dengan tatanan, aturan, tanda, atau simbol kebesaran tertentu.

2. Peneliti :Kapan saja tindakan koreksi terhadap pengawasan dilaksanakan?

Informan: Tindakan koreksi terhadap pengawasan dilakukan setiap hari

3. Peneliti :Apa saja kelebihan dan kelemahan dalam melaksanakan tindakan koreksi terhadap pengawasan?

Informan: Kelebihannya pegawai dapat mengetahui kesalahannya masing-masing, kelemahannya boleh jadi efiden(bukti kerja) tidak sesuai dengan yang di inginkan.



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.

DOKUMENTASI PENELITIAN

Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan ibu bagian Analis pengelolaan dana alokasi khusus (LAKSMI SAVITRI, SE) 28 Juni 2021



Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Ibu Kepala sub bidang penilaian, pemanfaatan, dan pengelolaan aset (NOOR KAMALA, MM) 28 Juni 2021



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.

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.

Wawancara di BADAN PENGEOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Bapak Bagian Pengelola data penerimaan dan pengembalian (ANDRIANTO ASMAR, AMKL) 07 Juli 2021



Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU dengan Ibu Bagian Analis kebijakan penganggaran (EKA PARIANI, SE) 07 Juli 2021



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.

Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Ibu Bagian Pengelola data pencairan dana (RIKA OKTOVIANTI, A.Md) 22 Juli 2021



Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Kepala sub bidang analisa kebutuhan dan pengadaan aset (KURNIAWATI, SE) 22 Juli 2021



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.

Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Kepala sub inventarisasi dan penghapusan aset (HAFIID HARTAMIARNO, SE) 03 Agustus 2021



Wawancara di BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU dengan Bapak Bagian Pengolah data perencanaan penganggaran (TEGUH NOTO SUSILO, S.Sos) 03 Agustus 2021



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru 03

Agustus 2021



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3154/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 02 Mei 2019 M
 26 Sya'ban 1440 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

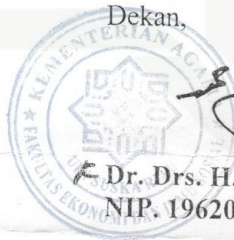
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mardiah Harahap
 NIM. : 11575204703
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Analisis Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru"**
 Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
 diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/22846
 TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3154/2019 Tanggal 2 Mei 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

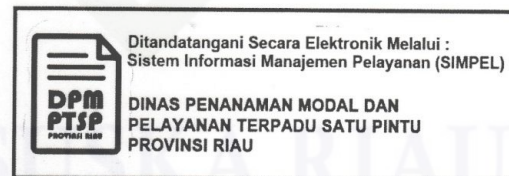
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | MARDIAH HARAHAP |
| 2. NIM / KTP | : | 11575204703 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | ANALISIS PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 16 Mei 2019



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
 Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.



232018

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-REKOM/2019/1851

- a. Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- b. Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISSET/22846 tanggal 16 Mei 2019, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru memberikan Rekomendasi kepada :

1. Nama : **MARDIAH HARAHAP**
2. NIM : 11575204703
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang : S1
6. Alamat : PEKANBARU
7. Judul Penelitian : **ANALISIS PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU**
7. Lokasi Penelitian : BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika kantor/lokasi penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Menyampaikan hasil Riset 1 (satu) rangkap kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru sesuai pasal 23 PERMENDAGRI No.64 Tahun 2011.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Mei 2019

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK KOTA PEKANBARU
SEKRETARIS

H. MAISISCO, S.Sos, M.Si
NIP. 19710514 199403 1 007

Tembusan

Di Sampaikan Kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.

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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

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.

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/4100/2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 01 Desember 2020 M
 15 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
 Yth. **Afrinaldiy Rustam, S.Ip, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

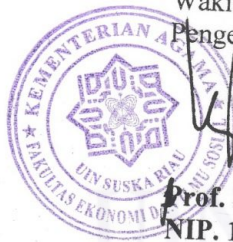
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Mardiah Harahap
 NIM : 11575204703
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XI (Sebelas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
 NIP. 19731112 199903 2 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1503/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
 13 Rajab 1442 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Mardiah Harahap
 NIM. : 11575204703
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : XII (Dua Belas)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pada Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH

KOMPEK PERKANTORAN WALIKOTA PEKANBARU
 JL. Abdul Rahman Hamid, Gedung B3, Kec. Tenayan Raya
 PEKANBARU-28285

SURAT KETERANGAN

Nomor : 900/BPKAD-SEKR/VII/ 48 /2021

Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru
 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MARDIAH HARAHAHAP
 NIM : 115755204703
 Jurusan : S1 / Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah melaksanakan Riset / Penelitian pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru, mulai tanggal 26 Juni 2021 s.d. 30 Agustus 2021 dengan judul penelitian : "OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 01 September 2021

a.n. KEPALA BADAN PENGELOLA KEUANGAN
 DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU
 SEKRETARIS
 u.b.
 KASUBRAG. UMUM,



WENY FITRIA, SE, MSc
 Penata TK.I

NIP. 19850616 200902 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/40646
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1503/2021 Tanggal 25 Februari 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

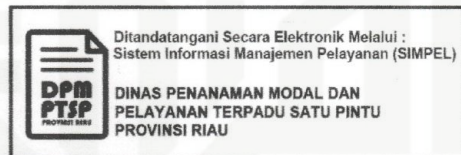
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | MARDIAH HARAHAH |
| 2. NIM / KTP | : | 11575204703 |
| 3. Program Studi | : | ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BPKAD KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 9 April 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/1649/2021



- a. Dasar :**
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang :** Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/40646 tanggal 9 Juni 2021, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : **MARDIAH HARAHAP**
2. NIM : 11575204703
3. Fakultas : **EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU**
4. Jurusan : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
5. Jenjang : **S1**
6. Alamat : **DESA SIABU KEC. HUTA RAJA TINGGI KAB. PADANG LAWAS-SUMATERA UTARA**
7. Judul Penelitian : **OPTIMALISASI FUNGSI PENGAWASAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU**
8. Lokasi Penelitian : **BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU**

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini dibuat.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Juni 2021

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru

ZULFAHMI ADRIAN, AP, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19750715 199311 1 001

Tembusan

- Yth :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
 2. Yang Bersangkutan.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. 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.

RIWAYAT HIDUP



Mardiah Harahap, anak kedua dari pasangan Bapak Jalaluddin Harahap dan Ibu Siti Aliah Nasution yang bertempat tinggal di Panyabungan, Kecamatan Hutaraja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Penulis dilahirkan di Sibau, 11 Juli 1995. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 101720 Panyabungan pada tahun 2007, lalu penulis melanjutkan ke jenjang SMP 04 Hutaraja Tinggi dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan di SMK N 1 Barumon dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis mendaftar di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Alhamdulillah penulis diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial jurusan Ilmu Administrasi Negara. Penulis menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru dan kemudian melanjutkan praktek Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rawang Sari, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan. Penulis melakukan penelitian skripsi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru, dan penulis dinyatakan “Lulus” dengan prediket “Memuaskan” pada tanggal 23 Maret 2022 dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dengan judul skripsi “*Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru*” di bawah bimbingan Bapak Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si.

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.