

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.



**PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS DI  
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**NISA ELJANNA**

**NIM : 11870121721**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2022 M / 1443 H**

**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.

**PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS DI  
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**NISA ELJANNA**

**NIM : 11870121721**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2022 M / 1443 H**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : NISA ELJANNA  
**NIM** : 11870121721  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : DELAPAN  
**JUDUL** : PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS DI KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH :**  
**DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec**  
**NIP. 19711119 200501 1 004**

**MENGETAHUI**

**DEKAN**

**Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**KETUA PROGRAM STUDI**  
**SI MANAJEMEN**

**Astuti Melinda, S.E., M.M**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**



1. 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, korespondensi, 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** : NISA ELJANNA  
**NIM** : 11870121721  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : DELAPAN (VIII)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS DI KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU  
**TANGGAL UJIAN** : 15 JUNI 2022

**TIM PENGUJI**

**KETUA**  
 Dr. Trian Zulhadi, S.E, M.Ec

**SEKRETARIS**  
 Saipul Al Sukri, S.E, M.Si

**ANGGOTA**  
 Dr. Putriana, S.E, M.M

**ANGGOTA**  
 Desvi Emti, S.E, 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.





## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : Nisa Eljanna  
**NIM** : 11870121721  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Sungai Pakning /19 April 2000  
**Fakultas** : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Prodi** : S1 Manajemen  
**Judul Skripsi** : Penerapan Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 30 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan

  
 Nisa Eljanna  
 NIM. 11870121721



A78E5AJX855846528

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. 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.

## ABSTRAK

### **Penerapan Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau**

**Nisa Eljanna**  
**11870121721**

Besar kecilnya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya akan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin dan pengawasan terhadap kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dengan sumber data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Adapun informan yang dilibatkan dalam wawancara berjumlah 7 orang yang berasal dari Fasilitator Masyarakat di Kabupaten Kampar, pihak ROMS (Regional Oversight Management Services) Kabupaten dan Provinsi dan juga masyarakat yang terlibat langsung dengan pelaksanaan program pamsimas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin terhadap fasilitator masyarakat program pamsimas di kabupaten Kampar masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya fasilitator masyarakat yang dengan disiplin tanggung jawab yang kurang baik selama menjalankan tugasnya. Penerapan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat program pamsimas di kabupaten Kampar terbilang sangat kurang sehingga berakibat pada tidak terselesaikannya kegiatan fisik lapangan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja fasilitator masyarakat program pamsimas di kabupaten Kampar belum optimal ditunjukkan dengan banyaknya fasilitator masyarakat dengan hasil evaluasi kinerja yang “cukup” dimana kebanyakan dari mereka tidak berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin dan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat yang kurang baik menyebabkan kinerja fasilitator masyarakat program pamsimas di kabupaten Kampar tidak optimal. Diharapkan pengawasan langsung terhadap proses pelaksanaan kegiatan fisik program pamsimas di kabupaten Kampar lebih rutin dilakukan agar dapat mendongkrak tingkat disiplin fasilitator masyarakat sehingga kedepannya penyelesaian kegiatan fisik program pamsimas di kabupaten Kampar dapat mengimbangi target penyelesaian yang sudah ditentukan.

**Kata Kunci: *Disiplin, Pengawasan, Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

### ***Implementation of Discipline and Supervision on the Performance of Community Facilitators for the Pamsimas Program in Kampar Regency Riau Province***

**Nisa Eljanna**

**11870121721**

*The size of the success of an organization is determined by the performance of quality human resources who will later plan, implement and control the organization concerned. This study aims to determine how the application of discipline and supervision to the performance of the Community Facilitator of the Pamsimas Program in Kampar Regency, Riau Province. The research method used is a qualitative method using descriptive analysis with data sources obtained through interviews and documentation. The informants involved in the interviews were 7 people who came from Community Facilitators in Kampar Regency, the Regency and Provincial ROMS (Regional Oversight Management Services) and also the people who were directly involved with the implementation of the Pamsimas program. The results of this study indicate that the application of discipline to community facilitators of the Pamsimas program in Kampar Regency is still not optimal and needs to be improved. This is indicated by the fact that there are still many community facilitators who have poor responsibility and discipline while carrying out their duties. The implementation of supervision of the community facilitators of the Pamsimas program in Kampar Regency is quite lacking, resulting in not completing field physical activities in accordance with predetermined targets. The performance of community facilitators for the PAMSIMAS program in Kampar Regency has not been optimal, as indicated by the large number of community facilitators with "sufficient" performance evaluation results where most of them did not manage to complete their duties and responsibilities properly. So that it can be concluded that the application of discipline and supervision of community facilitators is not good enough that the performance of community facilitators for the PAMSIMAS program in Kampar Regency is not optimal. It is hoped that direct supervision of the process of implementing the physical activities of the Pamsimas program in Kampar Regency is more routinely carried out in order to increase the level of discipline of community facilitators so that in the future the completion of the physical activities of the PAMSIMAS program in Kampar Regency can balance the completion targets that have been determined.*

**Keywords: Discipline, Supervision, Employee Performance.**





## 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.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS DI KABUPATEN KAMPAR”**.

Skripsi ini dipersembahkan khususnya kepada kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan segala bantuan, dorongan serta doa restu yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil maka skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Bapak Prof. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec selaku Pembimbing Proposal Dan Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurrahmi Hayani, S.E., M.B.A selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama berada di masa perkuliahan.
8. Biro administrasi, Staf dan Pegawai seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.
9. Teruntuk teman-teman terdekat penulis Anaku Natasha, Peggy Kurnia Sari, Rahmah dan Ulil Albab yang selalu membantu dan memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

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.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, April 2022

Penulis

Nisa Eljanna

NIM: 11870121721



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.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja .....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.2.3 Indikator Kinerja.....	16
2.2.4 Penilaian Kinerja.....	16
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja .....	18
2.3 Disiplin .....	20
2.3.1 Pengertian Disiplin.....	20
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	20
2.3.3 Indikator Disiplin .....	21
2.3.4 Aspek Disiplin dan Pengukuran Disiplin.....	22
2.3.5 Macam-Macam Disiplin .....	23
2.4 Pengawasan .....	24
2.4.1 Pengertian Pengawasan.....	24
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perlunya Pengawasan .....	25
2.4.3 Indikator Pengawasan .....	26
2.4.4 Tujuan Pengawasan.....	27
2.4.5 Metode Pengawasan.....	27
2.5 Pandangan Islam Terkait Konstrak Yang Diteliti .....	29
2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	29





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.

2.5.2	Disiplin Dalam Pandangan Islam.....	30
2.5.3	Pengawasan Dalam Pandangan Islam.....	31
2.6	Penelitian Terdahulu.....	32
2.7	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	36
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	36
3.2.1	Data Primer .....	36
3.2.2	Data Sekunder .....	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3.1	Wawancara.....	36
3.3.2	Dokumentasi .....	37
3.4	Informan Penelitian .....	37
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	37
3.6	Metode Analisis Data .....	38
3.6.1	Reduksi Data.....	38
3.6.2	Penyajian Data .....	38
3.6.3	Penarikan Kesimpulan .....	39
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>40</b>
4.1	Sejarah Kabupaten Kampar .....	40
4.2	Geografis Kabupaten Kampar .....	40
4.3	Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar .....	41
4.4	Agama .....	42
4.5	Sejarah Singkat Program Pamsimas .....	43
4.6	Tujuan dan Sasaran.....	44
4.6.1	Tujuan: .....	44
4.6.2	Sasaran: .....	44
4.7	Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas .....	45
4.8	Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar yang memanfaatkan Program Pamsimas. 45	
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>47</b>
5.1	Penerapan Disiplin Pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau .....	47
5.2	Penerapan Pengawasan Pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau .....	64
5.3	Pencapaian Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau .....	81

- 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.

5.4	Hubungan Penerapan Disiplin, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.....	93
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>99</b>
6.1	Kesimpulan.....	99
6.2	Saran.....	100

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Aspek Kinerja Dan Standar Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas .....	4
Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas .....	5
Tabel 1. 3 Evaluasi Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021 .....	6
Tabel 1. 4 Tingkat Absensi Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021 .....	8
Tabel 1. 5 Progres Fisik Kegiatan Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021 .....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar 2020 .....	41
Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar Berdasarkan Kepercayaan 2020 .....	42
Tabel 4. 3 Sejarah Program Pamsimas .....	43
Tabel 4. 4 Jumlah Penduduk Pemanfaat Program Pamsimas Kabupaten Kampar 2021 .....	46
Tabel 5. 1 Aspek Kinerja Dan Standar Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas .....	51
Tabel 5. 2 Bentuk Sanksi Dan Pelanggaran Yang Dilakukan .....	57
Tabel 5. 3 Jumlah Desa Pemanfaat Program Pamsimas Per-Kabupaten Provinsi Riau .....	61
Tabel 5. 4 Pembagian Tim Fasilitator Kampar Dan Jumlah Desa Yang Tanggung Jawabkan .....	63
Tabel 5. 5 Progres Fisik Kegiatan Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021 .....	72
Tabel 5. 6 Evaluasi Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Kabupaten Kampar Dikelompokkan Per-Tim Periode Triwulan III 2021 .....	89



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Absensi Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar, 2021 .....	49
Gambar 5. 2 Format Buku Saku Fasilitator Masyarakat.....	53
Gambar 5. 3 POB Pengelolaan Fasilitator Program Pamsimas .....	55
Gambar 5. 4 AWP Program Pamsimas TA. 2021.....	67
Gambar 5. 5 Rekap Progres Kegiatan Fisik Program Pamsimas Kabupaten Kampar, 2021 .....	73
Gambar 5. 6 Tampilan Laman SIM Pamsimas .....	77
Gambar 5. 7 Format Evaluasi Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas .....	84
Gambar 5. 8 Kriteria Penilaian Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas .....	87
Gambar 5. 9 Evaluasi Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Kabupaten Kampar Periode Triwulan III 2021 .....	88

### 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

Salah satu kebutuhan dasar dari manusia adalah air, setiap harinya air dimanfaatkan sebagai kebutuhan dasar seperti minum, mandi, peturasan, memasak, mencuci hingga beribadah. Sejak dijalankan dari tahun 2008 hingga tahun 2021, program pamsimas berhasil membangun sarana sistem penyediaan air minum dan sanitasi pada lebih dari 34.000 desa di 33 provinsi. Meskipun begitu, hingga akhir tahun 2021 desa dengan tingkat ketersediaan pelayanan air minum layak 100% pun masih banyak dijumpai. Begitu juga dalam hal sanitasi dan kesehatan lingkungan, perilaku tidak sehat seperti kebiasaan buang air yang sembarangan dan tidak pada tempatnya masih banyak dijumpai pada masyarakat Indonesia yang mana kondisi ini nantinya akan memberikan dampak terhadap kondisi kesehatan masyarakat dan berujung pada terganggunya produktivitas dan kesejahteraan masyarakat itu sendiri. **(Petunjuk Teknis Penguatan Kelembagaan Untuk Keberlanjutan Air Minum dan Sanitasi Pedesaan, 2021: i).**

Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) merupakan salah satu program tingkat nasional terkait pembangunan sarana air minum dan sanitasi dengan pendekatan berbasis masyarakat. Program Pamsimas adalah bentuk kerjasama atau kolaborasi yang melibatkan berbagai kementerian pusat, organisasi perangkat daerah (OPD) terkait yang berada di tingkat provinsi dan kabupaten serta aparat desa dan masyarakat dalam



- 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.

penyediaan layanan air minum dan sanitasi terutama di daerah pedesaan. Sistem Penyediaan Air Minum dan Sanitasi (SPAMS) merupakan sarana yang dibangun dan nantinya akan di serahkan kepada masyarakat untuk dikelola yang mana masyarakat akan membentuk pengelolaan SPAMS yang disebut Kelompok Pengelola Sistem Sarana Air Minum dan Sanitasi (KPSPAMS). Sarana prasarana air minum dan sanitasi yang berhasil dibangun oleh anggaran pembangunan pusat, provinsi maupun kabupaten dan desa diharapkan terkelola dengan baik sehingga dapat memberi manfaat yang berkelanjutan. **(Petunjuk Teknis Penguatan Kelembagaan Untuk Keberlanjutan Air Minum dan Sanitasi Pedesaan, 2021: 1)**

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk terus melanjutkan capaian target akses air minum dan sanitasi hingga 100%, yang mana di akhir tahun 2019 akses air minum layak telah mencapai 89,27% dan akses sanitasi layak mencapai 77.44% (BPS, 2019). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024 juga menargetkan Akses Air Minum Layak dan Akses Sanitasi Layak (kota dan desa) 100%. Selain itu, pemerintah juga dihadapkan dengan target pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) 2030 yaitu menjamin ketersediaan dan pengelolaan air bersih serta sanitasi yang berkelanjutan untuk semua. **(Pedoman Umum Program Pamsimas, 2021: 1)**

Dalam pengelolaan Program Pamsimas, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau bertanggung jawab untuk pengelolaan Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas. **(Pedoman Umum Program Pamsimas, 2021: 46)**





Untuk pengelolaan program di tingkat provinsi dan kabupaten, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau didukung oleh tim Regional Oversight Management Services (ROMS) yang fungsinya meliputi pengawasan pelaksanaan Pamsimas agar sesuai dengan Pedoman dan Juknis; memastikan kualitas dan hasil kerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) di tingkat masyarakat maupun pemda; memastikan jumlah target pemanfaat tingkat provinsi dan kabupaten terpenuhi; dan peningkatan kemampuan fasilitator dalam pengelolaan program air minum dan sanitasi berbasis masyarakat. Pelaksanaan kegiatan di tingkat desa didampingi oleh Tim Fasilitator Masyarakat (TFM), yang dipimpin oleh seorang Fasilitator Senior (FS) dan beranggotakan maksimal tiga orang yang terdiri dari Fasilitator Masyarakat (FM) bidang Pemberdayaan Masyarakat (FM-CD) dan Bidang Pengembangan Air Minum dan Sanitasi (FM-WSS).

Tugas utama dari Tim Fasilitator Masyarakat adalah memastikan semua proses implementasi program di tingkat masyarakat dapat berjalan dengan kualitas yang baik dan mewujudkan masyarakat yang mandiri untuk mendukung keberlanjutan program. **(POB Evaluasi Kinerja Fasilitator Program Pamsimas, 2021: 1)**

Untuk memastikan fasilitator telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan tugasnya, diperlukan suatu alat yang dapat digunakan oleh pihak terkait untuk mengukur kinerja dan pencapaian dari yang bersangkutan. Kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang fasilitator dalam menyelesaikan tugas

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.

sesuai dengan lingkup tugas yang diberikan kepadanya serta output dan laporan yang harus dihasilkan. **(POB Evaluasi Kinerja Fasilitator Program Pamsimas, 2021: 1)**

Tolak ukur yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja adalah standar kinerja yang telah disusun berdasarkan lingkup kerja serta output dan pelaporan yang telah ditetapkan dalam kerangka acuan kerja fasilitator. Standar kinerja pada dasarnya adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan yang merupakan pembandingan atas tujuan dan target yang ingin dicapai. Aspek kinerja yang dinilai dan standar kinerja untuk TFM (Tim Fasilitator Masyarakat) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Aspek Kinerja Dan Standar Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas**

No	Aspek Kinerja	Standar Kinerja
1.	Rencana kerja bulanan	Rencana kerja bulanan setiap bulannya disetujui DC dan DPMU serta diserahkan 5 hari sebelum tanggal 1 Bulan Berikutnya
2.	Laporan bulanan	Laporan hasil dan kegiatan bulanan sesuai target terisi lengkap dan diserahkan dan setiap bulannya diserahkan tepat waktu
3.	Disiplin dalam pelaksanaan tugas	Selalu hadir di tempat tugas pada hari kerja. (Dibuktikan dengan Buku Harian dan Time sheet)
4.	Pendampingan dalam pelaksanaan kegiatan di tingkat Desa	Siklus kegiatan di tingkat masyarakat dilaksanakan secara tepat waktu sesuai dengan AWP atau sama dengan rata2 nasional
5.	Proses penyusunan PJM ProAksi dan RKM	Target kinerja yang dibebankan oleh program (dari sisi proses dan output) terkait penyusunan Dokumen PJM ProAksi dan RKM yang berkualitas dapat dipenuhi 100% sesuai dengan yang ditetapkan
6.	Pendampingan masyarakat dalam pembentukan / penguatan kelembagaan tingkat desa	Kelembagaan masyarakat (KKM, Satlak, KPSPAMS) desa dampingan berfungsi dengan baik dalam pengelolaan program.
7.	Kelengkapan dan keakuratan data SIM	100% data SIM desa dampingan terisi dan terverifikasi secara tepat waktu setiap bulannya



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8.	Tingkat keberfungsian SPAM desa lama dan baru	100% SPAM desa baru dan desa lama berfungsi baik
9.	SPAM desa dikelola dengan baik dan menerapkan tarif.	90% SPAM desa dikelola dengan baik dan menerapkan tarif

Sumber : Data ROMS Pamsimas Provinsi Riau 2021

Penilaian kinerja yang dilakukan dalam proses pengevaluasian kinerja merujuk pada standar penilaian kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) yang telah ditetapkan sesuai dengan Prosedur Operasional Baku (POB) Evaluasi Kinerja Fasilitator Program Pamsimas. standar penilaian kinerja TFM Program Pamsimas dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas**

No	Skala	Keterangan	Skor
1.	4	Sangat Baik (Dipertahankan dan dipertimbangkan diberi penghargaan atau dipromosikan)	82-100
2.	3	Baik (Dipertahankan dan dimotivasi)	63-81
3.	2	Cukup (Diberi pembinaan dan dimotivasi)	44-62
4.	1	Kurang (Diberi Surat Pernyataan Tidak Puas / Surat Peringatan 1 dan diberikan perhatian khusus berupa evaluasi kinerja bulanan dan jika dalam evaluasi kinerja bulanan berikutnya tidak menunjukkan perubahan kinerja yang lebih baik akan diberikan Surat Peringatan 2 dan jika tidak ada perubahan kinerja pada periode berikutnya lagi akan diberi Surat Peringatan 3 dan jika masih tidak ada peningkatan kinerja dapat direkomendasikan untuk melakukan penghentian penugasan. Pengaturan lebih rinci dapat dilihat pada bagian "Sanksi")	25-43

Sumber : Data ROMS Pamsimas Provinsi Riau 2021

Evaluasi kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) merupakan suatu sistem yang dilakukan secara berkala setiap tahunnya, digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu fasilitator dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kegiatan ini merupakan bagian dari proses organisasi yang bertujuan melakukan evaluasi atas pekerjaan yang dilaksanakan dan output



yang dihasilkan oleh fasilitator. Hasil penilaian menjadi umpan balik atas kinerja pelaku, dan menjadi acuan bagi penguatan dan perbaikan kinerja pelaku di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja mengukur dan menilai bagaimana proses bekerja, perilaku kerja serta hasil kerja dari para pelaku program.

**Tabel 1. 3 Evaluasi Kinerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Fasilitator	Periode Evaluasi	Kinerja Fasilitator			
			Sangat Baik (82-100)	Baik (63-81)	Cukup (44-62)	Kurang (25-43)
2019	18	Triwulan I	-	2	13	3
		Triwulan II	-	5	13	-
		Triwulan III	-	3	14	1
		Triwulan IV	-	3	15	-
2020	19	Triwulan I	-	2	14	3
		Triwulan II	-	5	14	-
		Triwulan III	-	5	12	2
		Triwulan IV	-	7	12	-
2021	24	Triwulan I	-	3	21	-
		Triwulan II	-	4	17	3
		Triwulan III	-	3	17	4
		Triwulan IV	-	4	23	-

Sumber : Data ROMS Pamsimas Provinsi Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi di setiap periode evaluasinya dan juga dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa tidak ada fasilitator masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar yang memiliki skor penilaian kinerja “Sangat Baik” serta masih banyak dari fasilitator masyarakat dengan skor penilaian kinerja “Cukup” mengindikasikan bahwa kinerja fasilitator masyarakat Program Pamsimas belum berada pada titik optimal.





Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya, besar kecilnya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya akan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut **Sedarmayanti** dalam **Widodo (2015: 133)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi, disiplin, dan etika), pendidikan, keterampilan (pelatihan dan pengembangan), manajemen (kepemimpinan), tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Untuk dapat mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan maka diperlukan disiplin kerja yang baik, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dengan kata lain, disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin.

#### 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.

**Tabel 1. 4 Tingkat Absensi Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah TFM	Hari Kerja	Absensi				
			Alpa	Izin	Sakit	F	(%)
2019	18	296	12	18	7	37	12,3%
2020	19	295	23	26	21	70	23,7%
2021	24	299	15	13	4	32	10,8%

Sumber : Data ROMS Pamsimas Provinsi Riau 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan absensi kehadiran Tim Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas dikabupaten Kampar mengalami fluktuasi dimana persentasi ketidakhadiran fasilitator masyarakat yang paling tinggi berada di tahun 2020 yakni 70 dengan persentase sebesar 23,7% dilanjutkan dengan tahun 2019 yakni 37 dengan persentase sebesar 12,3% sehingga dapat diindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja fasilitator masyarakat Program Pamsimas belum berada pada titik optimal. Belum optimalnya kedisiplinan fasilitator masyarakat akan mempengaruhi penilaian kinerja fasilitator masyarakat tersebut dimana salah satu aspek kinerja dan standar kinerja fasilitator masyarakat seperti yang telah terpapar dalam tabel 1.1 sebelumnya adalah disiplin dalam pelaksanaan tugas yang ditandai dengan selalu hadir ditempat tugas saat hari kerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja. Salah satu fungsi penting yang tidak boleh terlewatkan dalam organisasi adalah pengawasan, karna fungsi pengawasan memberikan jaminan bahwa kegiatan-kegiatan organisasi akan dilakukan sesuai dengan rencana atau tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi sering kita jumpai situasi dimana kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan tidak



berjalan dengan baik, hal ini merupakan salah satu bentuk dari kurangnya aspek pengawasan yang terjadi dalam lingkungan organisasi tersebut.

Pengawasan terhadap proses berjalannya program kegiatan Pamsimas sangat diperlukan, pengawasan tadi bertujuan agar program yang dijalankan dapat tercapai sesuai dengan target penyelesaian yang sudah disepakati. Untuk itu Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau didukung oleh Tim Regional Oversight Management Services (ROMS) memiliki tanggung jawab dalam proses pengawasan atau monitoring dalam proses keberlangsungan Program Pamsimas. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pihak ROMS terhadap Tim Fasilitator Masyarakat (TFM) biasanya terdiri dari pengawasan langsung dimana pihak ROMS tingkat Kabupaten diutus oleh Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau untuk turun langsung ke lapangan (desa pendampingan) guna melihat secara langsung perkembangan proses keberlangsungan Program Pamsimas, serta memfoto hasil update progres fisik yang dikerjakan secara berkala di setiap kunjungan sebagai bukti progres kegiatan.

Selain pengawasan langsung yang dilakukan, pihak ROMS juga melakukan bentuk pengawasan secara tidak langsung terhadap kinerja dan progres kerja Tim Fasilitator Masyarakat (TFM). Pengawasan terhadap kinerja TFM salah satunya dilakukan dengan melakukan pengawasan atau monitoring terhadap progres kerja dilihat melalui laporan progres fisik kegiatan Program Pamsimas yang diinput tiap minggunya oleh Tim Fasilitator Masyarakat

#### 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
- Starat Isami 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.

(TFM) ke laman SIM Pamsimas yang mana dirancang untuk memantau dan mengevaluasi capaian dari pelaksanaan Program Pamsimas.

**Tabel 1. 5 Progres Fisik Kegiatan Program Pamsimas Kabupaten Kampar Tahun 2019-2021**

Tahun	Kegiatan Fisik	Target Pengelesaian	Realisasi Penyelesaian
2019	1. Sumur bor dan rumah pompa	1,5 bulan	2,5 bulan
	2. Tower reservoir (penampung air bersih)	1 bulan	1,5 bulan
	3. Transmisi perpipaan	1,5 bulan	2 bulan
	<b>Jumlah</b>	<b>4 bulan</b>	<b>6 bulan</b>
2020	1. Sumur bor dan rumah pompa	1,5 bulan	3 bulan
	2. Tower reservoir (penampung air bersih)	1 bulan	2 bulan
	3. Transmisi perpipaan	1,5 bulan	2,5 bulan
	<b>Jumlah</b>	<b>4 bulan</b>	<b>7,5 bulan</b>
2021	1. Sumur bor dan rumah pompa	1,5 bulan	2,5 bulan
	2. Tower reservoir (penampung air bersih)	1 bulan	1,5 bulan
	3. Transmisi perpipaan	1,5 bulan	2,5 bulan
	<b>Jumlah</b>	<b>4 bulan</b>	<b>6,5 bulan</b>

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.5 terlihat penyelesaian kegiatan fisik untuk pembuatan sumur bor dan rumah pompa, tower reservoir sebagai penampung air bersih dan transmisi perpipaan ditargetkan untuk selesai dalam 4 bulan pengerjaan. Namun dari realisasi kegiatan fisik dapat kita lihat bahwa penyelesaian kegiatan fisik di tiap tahunnya tidak sesuai dengan target penyelesaian yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terjadi diduga karna kurangnya aspek kedisiplinan yang dimiliki tiap-tiap fasilitator masyarakat di Kabupaten Kampar dalam penyelesaian tugas hingga masih kurangnya aspek pengawasan yang dilakukan oleh pihak ROMS terkait pengendalian pelaksanaan tugas fasilitator masyarakat di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Disiplin Dan Pengawasan**





## Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Disiplin Pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
2. Bagaimana Penerapan Pengawasan Pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
3. Bagaimana Pencapaian Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
4. Bagaimana Hubungan Penerapan Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan Disiplin pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui penerapan Pengawasan pada Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui Pencapaian Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi 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



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

4. Untuk mengetahui Hubungan Penerapan Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi instansi dalam mengetahui pentingnya penerapan disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang dipelajari dan diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



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

## **BAB II**

### **: KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai tinjauan pustaka yang memuat tentang landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian, alur penelitian, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III**

### **: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data serta analisis data yang digunakan.

## **BAB IV**

### **: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V**

### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah disiplin dan pengawasan serta hubungan penerapannya terhadap kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Provinsi Riau.

## **BAB VI**

### **: PENUTUP**

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

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 II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016: 6). Adapun Emron Edison, dkk (2018:10) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan dalam Elbadiansyah, 2019: 2).

#### 2.2 Kinerja

##### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara dalam Masram dan Mu'ah, 2017: 138). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017: 50).





**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.

Menurut **Adamy (2016: 91-92)** Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut **Wirawan dalam Adamy (2016: 91)** kinerja (performance) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (**Rivai dan Basri dalam Masram dan Mu'ah, 2017: 138**).

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai yang berasal dari kontribusi atau perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut **Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin, dan etika),
2. Pendidikan,
3. Keterampilan (pelatihan dan pengembangan),
4. Manajemen (kepemimpinan),
5. Tingkat penghasilan,

#### 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. Gaji dan Kesehatan,
7. Jaminan sosial,
8. Iklim kerja,
9. Sarana dan prasarana,
10. Teknologi,
11. Kesempatan berprestasi,

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara** dalam **Safitri (2018)** indikator-indikator kinerja yaitu:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diukur dari output. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat diukur dari apakah seorang pegawai mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

#### 4. Sikap

Dapat dilihat dari sikap terhadap pegawai lain dan kerja sama.

### 2.2.4 Penilaian Kinerja

**Hanggraeni** dalam **Dewi dan Harjoyo (2019: 83)** mengungkapkan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebuah proses di mana



perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya”.

Dick Grote dalam bukunya yang berjudul *The Performance Appraisal* mengatakan: “penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan” (Edison, Emron., dkk., 2018: 194).

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang *valid* dan *credible*, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai (Dewi dan Harjoyo, 2019: 83).

Suatu perusahaan/organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.

#### 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. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses dan/atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai (**Edison, Emron., dkk., 2018: 195**).

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 197-200)**, penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan  
 Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan Penempatan  
 Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan Pengembangan Karier  
 Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan  
 Maksudnya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.





#### 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.

#### 5. Penyesuaian Kompensasi

Artinya hasil penilain kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

#### 6. Inventori Kompetensi Pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Artinya, perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

#### 7. Kesempatan Kerja Adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

#### 8. Komunikasi Efektif Antara Atasan dan Bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

#### 9. Budaya Kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.



**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.

## 10. Menerapkan Sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima karyawan.

### 2.3 Disiplin

#### 2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Nawawi dalam Dewi dan Harjojo (2019: 94), menyatakan bahwa “disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindari”.

Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Dewi dan Harjojo (2019: 62).

#### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Afandi (2018: 20-21), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:



#### 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.

1. Faktor kepemimpinan,
2. Faktor kompensasi,
3. Faktor penghargaan,
4. Faktor kemampuan,
5. Faktor keadilan,
6. Faktor pengawasan,
7. Faktor lingkungan,
8. Faktor sanksi hukuman,
9. Faktor loyalitas,
10. Faktor budaya organisasi.

### 2.3.3 Indikator Disiplin

**Dewi dan Harjoyo (2019: 97)** menyebutkan bahwa terdapat tiga indikator disiplin, yaitu:

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah di tetapkan.



#### 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. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

#### 2.3.4 Aspek Disiplin dan Pengukuran Disiplin

Menurut **Prijodarminto** dalam **Dewi dan Harjojo (2019: 95)** disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu:

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran-pikiran dan pengendalian watak.
2. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
3. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

Menurut **Lateiner** dalam **Dewi dan Harjojo (2019: 95)** umumnya disiplin kerja dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
2. Berpakaian rapi di tempat kerja
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
4. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi





5. Memiliki tanggung jawab.

### 2.3.5 Macam-Macam Disiplin

Menurut **Siagian (2019: 305-306)** terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Pendisiplinan preventif, yakni tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif, yakni jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut **Rivai, Veithzal., dkk. (2014: 599)**, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individual, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada pengguna disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.



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.

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

## 2.4 Pengawasan

### 2.4.1 Pengertian Pengawasan

**Mockler** dalam **Hindarti (2017: 123)** mendefinisikan pengawasan sebagai usaha yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi, mendesain umpan balik informasi, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan standar prestasi, menemukan dan mengukur penyimpangan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

**Hasibuan** dalam **Busro (2018: 142)** mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Selanjutnya **Schermerhorn** dalam **ET Sule dan K Saefullah (2012: 317)** mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Pengawasan memiliki pengaruh penting dalam kinerja pegawai dimana tujuan dari dilakukannya pengawasan salah satunya adalah untuk mengukur kinerja karyawan. **Busro (2018: 146)**.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan



yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan

**Robert J. Mocker** dalam **Hindarti (2017: 123)**.

Pengawasan mempunyai manfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebab pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah ditetapkan sejalan dengan tindakan yang telah diambil, sehingga tidak terdapat penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan **Busro (2018: 147)**.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Perlunya Pengawasan

Menurut **Hindarti (2017: 124)** faktor-faktor yang membuat pengawasan harus dilakukan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan organisasi.

Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada produk perusahaan sehingga mampu menghadapi tantangan yang diciptakan oleh perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Sebuah organisasi mungkin saja berkembang sangat pesat sehingga menjadi semakin kompleks sehingga semakin banyak kegiatan, demikian pula tingkatan manajemen pun lebih banyak lagi. Untuk itu diperlukan pengawasan terhadap unit-unit dan tingkatan-tingkatan tersebut untuk koordinasi dalam seluruh kegiatan organisasi.



#### 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. Kesalahan.

Kesalahan dalam organisasi merupakan suatu hal yang sering tidak dapat dihindarkan. Untuk mendiagnosis kesalahan tersebut, pengawasan diperlukan agar kesalahan terdeteksi dan dapat diatasi seawal mungkin.

### 4. Adanya delegasi wewenang.

Dengan didelegasikannya wewenang manajer kepada bawahan-bawahannya, tidak berarti bahwa tanggung jawab manajer berkurang. Salah satu cara untuk memastikan apakah bawahan telah melakukan tugas yang diberikan kepadanya adalah dengan melakukan pengawasan.

#### 2.4.3 Indikator Pengawasan

Menurut **Busro (2020: 151)** indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan standar pelaksanaan (perencanaan), sehingga manajer memiliki pengangan standar yang jelas dalam melakukan pengawasan.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
 

Mengukur sejauh mana karyawan dapat menerapkan perencanaan yang telah dibuat atau ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.
3. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisis 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.

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

#### 4. Pengambilan tindakan koreksi.

Melakukan koreksi atau perbaikan jika ditemukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

#### 2.4.4 Tujuan Pengawasan

**Udaya** dalam **Busro (2018: 149)** mengemukakan bahwa tujuan pengawasan yaitu **menemukan** kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangannya. Sedangkan menurut **Manullang** dalam **Busro (2018: 149)** mengemukakan bahwa tujuan utama dari pengawasan yakni agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan. Berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar sesuai atau mendetail yang direncanakan sebelumnya (**Busro, 2018: 147**)

#### 2.4.5 Metode Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan menurut **Simbolon** dalam **Busro (2018: 164)** menggunakan metode-metode sebagai berikut:

##### 1. Pengawasan langsung.

Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun sistem pengawasan langsung dilaksanakan oleh atasannya.



#### 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 tidak langsung.

Pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan-laporan tersebut dapat berupa uraian kata-kata, deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah tercapai sesuai dengan pengeluaran biaya/anggaran yang telah direncanakan.

#### 3. Pengawasan formal.

Pengawasan yang secara formal dilakukan oleh instansi yang bertindak atas nama pimpinan atau atas pimpinan sendiri. Dalam pengawasan ini biasanya telah ditentukan prosedur, hubungan dan tata kerjanya.

#### 4. Pengawasan informal.

Pengawasan informal ini biasanya dilakukan oleh pimpinan dengan melalui kunjungan yang tidak resmi (pribadi), atau secara incognito. Hal ini untuk menghindari kekakuan dalam hubungan, antara pimpinan dan karyawan.

#### 5. Pengawasan administratif.

Pengawasan yang dilakukan meliputi bidang pengawasan keuangan, kepegawaian, dan material.

#### 6. Pengawasan teknis (*technical control*).

Pengawasan teknis merupakan pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat fisik.



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.

© Raccipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.5 Pandangan Islam Terkait Konstruk Yang Diteliti

### 2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara dalam Masram dan Mu'ah, 2017: 138). Dalam al-Quran terdapat beberapa ayat yang merujuk pada kinerja seseorang, Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah ayat 105)

Ayat diatas berisi perintah Allah kepada umat-Nya untuk bekerja dalam rangka memenuhi dan melengkapi kebutuhan yang ada di duniawi, namun meskipun begitu semua yang kita kerjakan tetap dihitung baik buruknya di akhirat nanti. Untuk itu dalam bekerja kita perlu menetapkan aspek aspek yang baik lagi positif di dalamnya serta bertanggung jawablah atas apa yang kita kerjakan sebab apapun yang kita kerjakan nantinya kita jugalah yang menuai hasilnya.

Selain firman Allah SWT diatas, dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh HR. Thabrani juga merujuk pada kinerja yaitu 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.

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

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)*”. (HR. Thabrani)

Maksud dari hadits tersebut bila dikaitkan dengan kinerja adalah seseorang yang bekerja dengan itqan (terarah, jelas dan tuntas) maka akan mendapatkan hasil yang baik. Itqan dapat kita artikan sebagai bentuk dari aspek kinerja.

### 2.5.2 Disiplin Dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindari (Nawawi dalam Dewi dan Harjoyo, 2019: 94). Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Quran yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Salah satu ayat al-Quran yang menyerukan bentuk kedisiplinan akan peraturan adalah sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian.*





*Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa' Ayat 59).*

Dari ayat diatas Allah SWT menyerukan kita untuk menaati pemegang kekuasaan diantara kita, hal ini juga dapat kita aplikasikan dalam lingkungan kerja. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam.

### 2.5.3 Pengawasan Dalam Pandangan Islam

Pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana **(Hasibuan dalam Busro, 2018: 142).**

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Ilmu Manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan efisien serta efektif. Banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam Al-Qur'an surat As-Shaff Ayat 3:

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

*Artinya: "Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan." (QS. As-Shaff Ayat 3)*

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya. Selain ayat diatas, beberapa hadits Rasulullah SAW juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat

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



memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

أعمالكم قبل أن توزن (الحديث ونوا حاسبوا أنفسكم قبل أن بحاسبوا)

Artinya: “Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.” (HR. Tirmidzi: 2383).

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endah Wiranti, Haris Abd. Kadir, dan Rukhayati (2021)	Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu	Kualitatif	Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu sudah baik, namun pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu belum sepenuhnya optimal diterapkan dengan baik.
2.	Amiruddin (2016)	Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor	Kualitatif	Bahwa fungsi pengawasan yang dilakukan pemerintah distrik numfor timur belum atau tidak berjalan dengan baik. Oleh sebab itu perlu adanya system pengawasan yang baik dan diawasi langsung oleh pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Distrik Numfor Timur
3.	Mulyati Amini (2019)	Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk	Kualitatif	Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan Kondisi disiplin kerja karyawan PT. Bandangantirta Agung 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## © Hak cipta milik 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.

		Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandangantirta Agung Di Banjarmasin		Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini terlihat dari indikator disiplin kerja yang berupa absensi karyawan yang berfluktuasi dan cenderung meningkat.
4.	Erika Kiranti, Hairul, Lamsah (2021)	Optimalisasi Disiplin Kerja Daliam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin	Kualitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Disiplin Kerja yang selama ini dilakukan pada Perusahaan PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin sudah berjalan cukup maksimal dan optimal, peraturan yang berlaku akan dirubah jika sudah 2 tahun sekali sesuai perundang-undangan yang berlaku, Peraturan perusahaan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin terbilang normal seperti pada peraturan perusahaan pada umumnya yang memang mengikat, namun masih bisa ditolerir dan masih ada pengertiannya terhadap karyawan.
5.	Lilis Yuaningsih (2020)	Penerapan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung	Kualitatif	Kedisiplinan dan kinerja ASN pada BKPP berada pada level yang cukup baik, meski ada yang kurang disiplin dari beberapa pegawai namun tidak signifikan.
6.	Pusporini Palupi J, Andriani Prayuda (2020)	Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 14 Tangerang	Kualitatif	Dalam menjalankan tugasnya Guru SMPN 14 Tangerang Selatan sudah memiliki sikap tanggung jawab dan inisiatif yang cukup baik, kekurangan dari pelatihan yang pernah diselenggarakan di SMPN 14 Tangerang selatan adalah narasumber yang kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7.	Mawar F. Oley, Olivia S. Nelwan, Lucky O. H. Dotulong (2022)	Selatan Peranan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT Empung Jaya Abadi	Kualitatif	bervariasi, waktu yang terbatas. PT Empung Jaya Abadi telah melakukan penerapan disiplin dan pemberian motivasi dengan baik sehingga mendorong kinerja karyawan di dalamnya. PT Empung Jaya Abadi telah memanfaatkan sumber daya di dalam perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah dibuat.
8.	Muhammad Rizal, Lamsah, Ervica Zamilah (2021)	Peranan Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pt. Laut Indah Jaya Banjarmasin	Kualitatif	Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang sistem pengawasan yang dilakukan pihak PT. Laut Indah Jaya Banjarmasin Karyawannya di dapatkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan bisa dikatakan tidak maksimal dikarenakan adanya keterbatasan waktu dalam melakukan pengawasan langsung yang memungkinkan terjadinya tindakan-tindakan kecurangan oleh karyawan dan juga keterlambatan mengatasi masalah yang terjadi di lapangan
9.	Salwa, Iswiyati Rahayu, Fika Fibriyanita (2021)	Peran Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat (Dppkbpm) Kota Banjarmasin	Kualitatif	Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pengendalian Masyarakat (DPPKBPM) Kota Banjarmasin sudah berjalan dengan cukup baik, namun yang perlu diperhatikan adalah kerjasama antar pimpinan dan pegawai yang sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

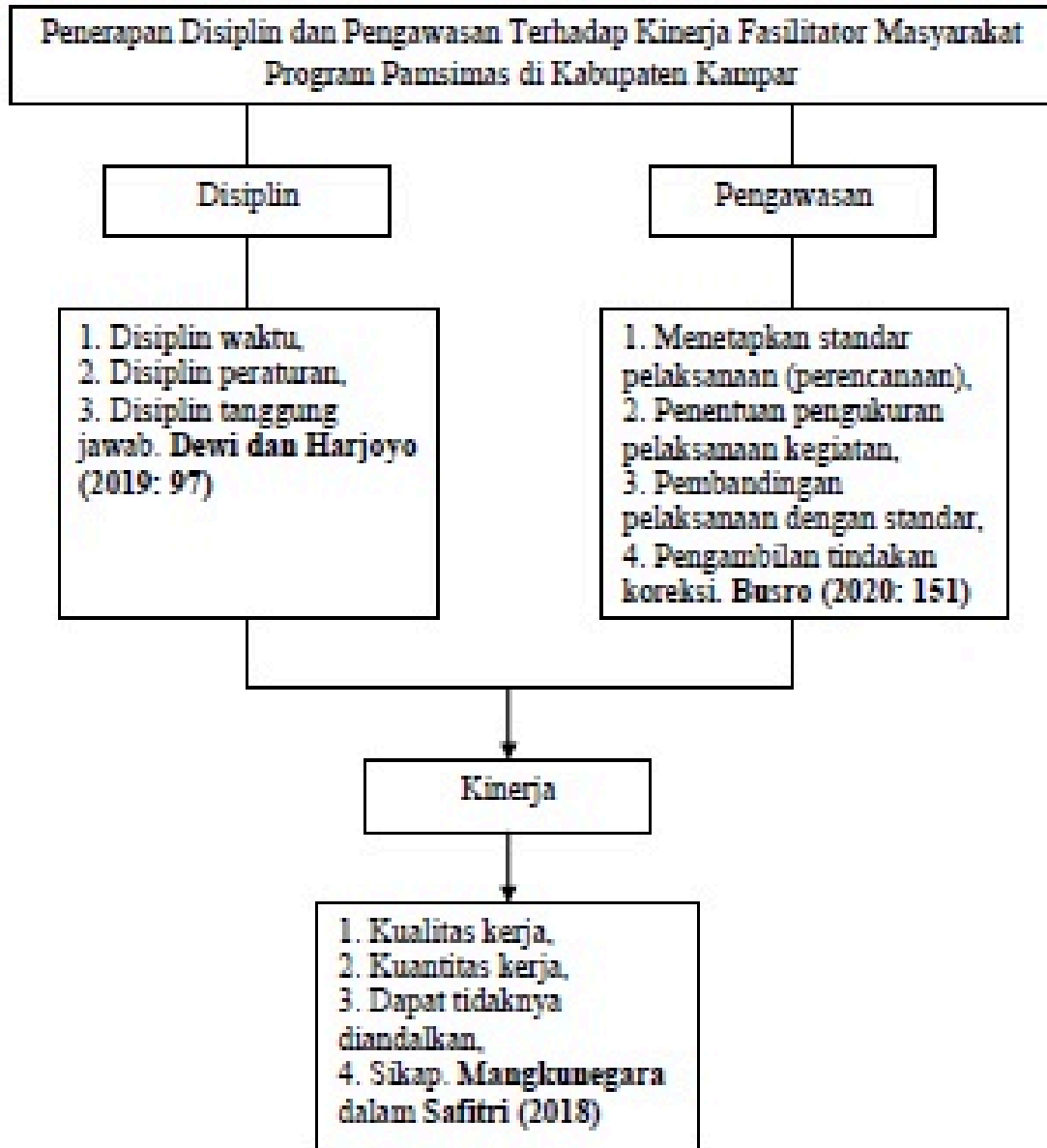
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



10.	Abd. Khalid Hs. Pandipa, Fitria Y. Alim (2020)	Fungsi Pengawasan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara	Kualitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan fungsi pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara belum dilaksanakan secara optimal karena itu disarankan hendaknya fungsi pengawasan baik melalui lisan maupun tulisan lebih ditingkatkan dan harus berdasarkan kondisi objektif terkait dengan pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai.
-----	--	--	------------	---

## 2.7 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Sugiyono, 2013: 60). Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

*Sumber: Dewi dan Harjoyo (2019) dan Busro (2018)*

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah Fasilitator Masyarakat Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013: 137). Data primer biasanya berasal dari kuesioner, wawancara atau hasil pengamatan terhadap objek tertentu.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013: 137). Bentuk data sekunder adalah data yang diperoleh dari foto-foto, film, rekaman video dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, dll), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda, dan data lainnya yang dapat memperkaya data primer.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.3.1 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden



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.

yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2013: 137).

### 3.3.2 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018: 476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dokumentasi dilakukan pada dokumen desain benda kerja dan proses pelaksanaan kerja, serta benda kerja yang telah jadi (Sugiyono, 2013: 251).

### 3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dipilih oleh peneliti sebagai sumber data penelitian yang mana orang tersebut dipilih karena memiliki pemahaman yang luas akan fenomena-fenomena dan permasalahan yang ada di lokasi penelitian. dan dipercaya mampu "membukakan pintu" kepada peneliti untuk memasuki obyek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah beberapa Fasilitator Masyarakat, pihak ROMS dan masyarakat yang terlibat langsung dengan pelaksanaan program pamsimas yang dipilih oleh peneliti sebab dirasa mampu dan memiliki pemahaman mengenai fenomena dan permasalahan di lokasi penelitian.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian dengan melakukan penafsiran dalam fenomena-fenomena di lokasi penelitian yang mana nantinya akan dianalisa langsung oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya.





#### 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.

Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2013: 7).

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013: 9).

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiyono, 2013: 247).

#### 3.6.2 Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, yang mana uraian tersebut akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, penyajian data penyajian data diperoleh setelah peneliti



berhasil mereduksi data baik yang diperoleh saat melakukan observasi, wawancara terhadap informan maupun data berupa dokumen pendukung yang dimiliki oleh objek penelitian.

### 3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2013: 252).

#### 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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Riau yang lahir pada tanggal 06 februari 1950, yang mana hal ini tertulis dalam Perda Kabupaten Kampar Nomor 02 tahun 1999 dengan rujukan peraturan undang-undang ketetapan Gubernur Militer Sumatera Tengah, Nomor: 3 / DC / STG / 50 tanggal 06 Februari 1950 dan secara administratif pemerintahan Kabupaten Kampar dipimpin oleh Bupati pertama pada tahun 1958.

Kampar merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Riau yang lahir pada tanggal 06 Februari 1950, hal ini tertulis dalam Perda Kabupaten Kampar Nomor 02 tahun 1999 dengan rujukan peraturan undang-undang ketetapan Gubernur Militer Sumatera Tengah, Nomor: 3 / DC / STG / 50 tanggal 06 Februari 1950 dan secara administratif pemerintahan Kabupaten Kampar dipimpin oleh Bupati pertama pada tahun 1958.

#### 4.2 Geografis Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar memiliki luas sekitar 1.128.928 Ha, yang secara astronomis terletak antara 01°00'40" lintang utara sampai 00°27'00" lintang selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" bujur timur yang dilalui oleh garis ekuator (khatulistiwa) yang terletak pada garis lintang 00 sehingga menjadikan Kabupaten Kampar beriklim tropis dengan suhu rata-rata 27°C-33°C dimana suhu minimum terjadi pada bulan November dan Desember yaitu sebesar 21°C dan suhu maksimum terjadi pada Juli dengan temperatur 35°C.



Adapun secara geografis batas-batas wilayah Kabupaten Kampar sebagai berikut: sebelah Utara berbatasan dengan Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatera Barat, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Kabupaten Kampar terdiri dari 21 Kecamatan yaitu Kampar Kiri, Kampar Kiri Hulu, Kampar Kiri Hilir, Gunung Sahilan, Kampar Kiri Tengah, XIII Koto Kampar, Koto Kampar Hulu, Kuok, Salo, Tapung, Tapung Hulu, Tapung Hilir, Bangkinang Kota, Bangkinang, Kampar, Kampa, Rumbio Jaya, Kampar Utara, Tambang, Siak Hulu, dan Perhentian Raja.

#### 4.3 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar memiliki 21 kecamatan sabagai hasil pemekaran dari sebelumnya dimana kabupaten kampar sebelumnya memiliki 12 kecamatan. Kedua puluh satu kecamatan tersebut beserta jumlah penduduknya sesuai data terbaru yang didapat oleh penulis melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) adalah:

**Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar 2020**

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)		
		Laki-laki	Perempuan	Keseluruhan
1.	Bangkinang Kota	18.799	18.753	37.552
2.	Kampar	25.433	24.967	50.400
3.	Tambang	38.048	37.031	75.079
4.	XIII Koto Kampar	12.073	11.442	23.515
5.	Kuok	12.636	12.279	24.915
6.	Siak Hulu	43.449	41.486	84.935
7.	Kampar Kiri	16.517	15.641	32.158
8.	Kampar Kiri Hilir	6.551	6.126	12.677
9.	Kampar Kiri Hulu	5.584	5.206	10.790
10.	Tapung	49.058	46.156	95.214

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.

11.	Tapung Hilir	29.208	27.665	56.873
12.	Tapung Hulu	41.591	38.928	80.519
13.	Salo	13.293	12.552	25.845
14.	Rumbio Jaya	9.192	8.829	18.021
15.	Bangkinang	17.234	16.670	33.904
16.	Perhentian Raja	9.752	9.173	18.925
17.	Kampa	11.905	11.629	23.534
18.	Kampar Utara	9.136	8.988	18.124
19.	Kampar Kiri Tengah	14.125	13.362	27.487
20.	Gunung Sahilan	10.179	9.616	19.795
21.	Koto Kampar Hulu	10.221	9.830	20.051
Kabupaten Kampar		403.984	386.329	790.313

Sumber: Data Agregat Kependudukan Semester II Tahun 2020 Kab. Kampar

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah kependudukan Kabupaten Kampar yang tersebar di 21 kecamatan yang ada di Kabupaten Kampar yang tercatat oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) per-tahun 2020, jumlah penduduk Kabupaten Kampar secara keseluruhan berjumlah 790.313 jiwa penduduk dengan jumlah 403.984 jiwa penduduk berjenis kelamin laki-laki dan 386.329 jiwa penduduk lainnya berjenis kelamin perempuan.

#### 4.4 Agama

Masyarakat yang berada di Kabupaten Kampar memeluk beberapa kepercayaan / agama mulai dari Islam, Kristen, Protestan, Katolik, Hindu,

Budha dan lainnya dengan penjabaran rinci sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar Berdasarkan Kepercayaan 2020**

Jumlah Penduduk (jiwa)	Agama						
	Islam (jiwa)	Kristen (jiwa)	Katolik (jiwa)	Hindu (jiwa)	Budha (jiwa)	Kong-huchu (jiwa)	Kepercayaan terhadap tuhan YME (jiwa)
790.313	706.835	75.277	7.774	53	344	3	27

Sumber: Data Agregat Kependudukan Semester II Tahun 2020 Kab. Kampar



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.

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah penduduk Kabupaten Kampar secara keseluruhan berjumlah 790.313 jiwa penduduk dengan jumlah 706.835 jiwa penduduk beragama Islam, 75.277 jiwa beragama Kristen, 7.774 jiwa beragama Katolik, 53 jiwa beragama Hindu, 344 jiwa beragama Budha, 3 jiwa beragama, Konghuchu, dan sisanya 27 jiwa dengan kepercayaan terhadap tuhan Yang Maha Esa (YME). Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa mayoritas dari penduduk Kabupaten Kampar beragama Islam.

#### 4.5 Sejarah Singkat Program Pamsimas

Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) merupakan salah satu program andalan nasional (Pemerintah dan Pemerintah Daerah) dalam pencapaian peningkatan akses penduduk pedesaan terhadap fasilitas air minum dan sanitasi yang layak dengan menggunakan pendekatan yang berbasis masyarakat mulanya dijalankan pertama kali pada tahun 2008 dan terus berkembang dan berjalan hingga detik ini.

**Tabel 4. 3 Sejarah Program Pamsimas**

Sejarah Program		
Nama Program	Tahun Periode	Cakupan Lokasi
Pamsimas I	2008 – 2013	15 Provinsi, 110 Kabupaten/kota, dan 5.200 Desa
Pamsimas II	2013 – 2016	32 Propinsi, 233 Kabupaten/kota, dan 6.800 Desa
Pamsimas III	2016 – 2021	33 Propinsi, 396 Kabupaten, 11 Kota, 27.000 Desa

Sumber: [pamsimas.pu.go.id](http://pamsimas.pu.go.id)

Program Pamsimas I yang dimulai pada Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2012 dan Pamsimas II dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 telah berhasil meningkatkan jumlah warga miskin pedesaan dan pinggiran kota yang dapat mengakses pelayanan air minum dan sanitasi, serta meningkatkan



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

nilai dan perilaku hidup bersih dan sehat di sekitar 12.000 desa yang tersebar di 233 kabupaten/kota. Untuk terus meningkatkan akses penduduk perdesaan dan pinggiran kota terhadap fasilitas air minum dan sanitasi dalam rangka pencapaian target Akses Universal Air Minum dan Sanitasi dan target SDGs, Program Pamsimas dilanjutkan pada Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2021 khusus untuk desa-desa di Kabupaten. Program Pamsimas III dilaksanakan untuk mendukung dua agenda nasional untuk meningkatkan cakupan penduduk terhadap pelayanan air minum dan sanitasi yang layak dan berkelanjutan, yaitu (1) 100-100, yaitu 100% akses air minum dan 100% akses sanitasi, dan (2) Sanitasi Total Berbasis Masyarakat.

## 4.6 Tujuan dan Sasaran

### 4.6.1 Tujuan:

Meningkatkan jumlah warga masyarakat kurang terlayani termasuk masyarakat berpendapatan rendah di wilayah perdesaan dan peri-urban yang dapat mengakses pelayanan air minum dan sanitasi yang berkelanjutan, meningkatkan penerapan nilai dan perilaku hidup bersih dan sehat dalam rangka pencapaian target MDGs (sektor air minum dan sanitasi) dan Universal Akses 2030 melalui pengarusutamaan dan perluasan pendekatan pembangunan berbasis masyarakat.

### 4.6.2 Sasaran:

Tambahan akses air minum aman bagi 22,1 juta jiwa Tambahan akses sanitasi layak bagi 14,9 juta jiwa Minimal 60% masyarakat dusun sasaran mengadopsi Stop Buang Air Besar Sembarangan 70% masyarakat dusun sasaran mengadopsi program Cuci Tangan Pakai Sabun 70% Pemerintah



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

Daerah memiliki dokumen perencanaan daerah bidang air minum dan sanitasi. Pemerintah Daerah mempunyai peningkatan belanja di bidang air minum dan sanitasi.

#### **4.7 Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas**

Dalam pengelolaannya, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau memiliki tanggung jawab dalam mengelola Program Pamsimas tingkat Provinsi dan Kabupaten termasuk tanggung jawab dalam hal pengelolaan Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di tingkat desa. Pelaksanaan kegiatan di tingkat desa didampingi oleh Tim Fasilitator Masyarakat (TFM), yang dipimpin oleh seorang Fasilitator Senior (FS) dan beranggotakan maksimal sembilan orang Fasilitator Masyarakat (FM) bidang Pemberdayaan Masyarakat (FM-CD) dan Bidang Pengembangan Air Minum dan Sanitasi (FM-WSS).

Program Pamsimas menggunakan pendekatan berbasis masyarakat dalam artian menempatkan masyarakat sebagai salah satu pengambil keputusan utama dan penanggung jawab kegiatan dan pengelolaan sarana air minum dan sanitasi. Tugas pokok Tim Fasilitator Masyarakat adalah untuk memastikan bahwa seluruh proses implementasi program di tingkat masyarakat dapat berjalan dengan kualitas yang baik serta mewujudkan masyarakat yang mandiri untuk mendukung keberlanjutan program.

#### **4.8 Jumlah Penduduk Kabupaten Kampar yang memanfaatkan Program Pamsimas.**

Hingga saat ini sudah terhitung 190 desa di kabupaten Kampar yang memanfaatkan program pamsimas sebagai salah satu sumber air bersih 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.

jumlah penduduk yang memanfaatkan program pamsimas sebagai sumber air bersih sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Jumlah Penduduk Pemanfaat Program Pamsimas Kabupaten Kampar 2021**

Jumlah Penduduk Pemanfaat Program Pamsimas Kabupaten Kampar	
Total Akses Kepala Keluarga (KK)	Total Akses Jiwa
19.207	75.061

*Sumber: Data sekunder yang di olah, 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.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data yang telah dilakukan terhadap penerapan disiplin dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin terhadap fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya fasilitator masyarakat yang dengan disiplin tanggung jawab yang kurang baik dalam melakukan pembentukan, pengarahan dan pendampingan masyarakat selama program pamsimas berlangsung.
2. Penerapan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar terbilang sangat kurang dimana pengawasan langsung yang dilakukan terhadap kegiatan fisik fasilitator masyarakat di lapangan/desa dampingan masi sangat minim dan seringnya terjadi keterlambatan dalam pengambilan tindakan koreksi. Minimnya pengawasan menyebabkan banyak dari fasilitator masyarakat yang menjadi terlalu santai dan menunda pekerjaan dan berakibat pada tidak terselesainya kegiatan fisik lapangan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Kinerja fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar belum optimal ditunjukkan dengan banyaknya fasilitator masyarakat



dengan hasil evaluasi kinerja yang “cukup”. Hal ini disebabkan oleh masih banyak diantara fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar yang menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang kurang baik dimana kebanyakan dari mereka tidak berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

4. Penerapan disiplin dan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat yang kurang baik menyebabkan kinerja fasilitator masyarakat program pamsimas dikabupaten Kampar tidak optimal. Penerapan pengawasan yang minim menyebabkan banyak diantara fasilitator yang menunjukkan disiplin akan tanggung jawab yang kurang baik dan keterlambatan pengambilan tindakan pengoreksian dalam keterlambatan penyelesaian kegiatan fisik di lapangan /desa dampingan menyebabkan program Pamsimas tidak selesai sesuai target yang ditentukan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pengawasan langsung terhadap fasilitator masyarakat dikabupaten Kampar lebih rutin dilakukan untuk dapat mendongkrak tingkat disiplin fasilitator masyarakat sehingga kedepannya dengan lebih rutinnya pengawasan langsung yang dilakukan dapat meningkatkan kedisiplinan fasilitator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja fasilitator masyarakat menjadi lebih optimal.

### 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. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, motivasi dan lainnya sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

© 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.







## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim dan Terjemahan

Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Amini, M. (2019). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandangantirta Agung Di Banjarmasin.

Amiruddin. (2016). Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Numfor Timur Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Gema Kampus IISIP YAPIS Biak, Vol. 11 No. 2*, Page 10-17.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: Prenada Media Group.

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hindarti, S. (2017). *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: CV. Cita Intrans Selaras.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pertama ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Kiranti, E., Hairul, & Lamsah. (2021). Optimalisasi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin.

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.



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.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Siduarjo: Zifatama Publisher.
- Oley, M. F., Nelwan, O. S., & Dutulong, L. O. (2022). Peranan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT Empung Jaya Abadi. *Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 2*, Page 982-990.
- Palupi J, P., & Prayuda, A. (2020). Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 14 Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2 No. 2*.
- Pandipa, A. K., & Alim, F. (2020). Fungsi Pengawasan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lembo Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie, Vol. 15 No. 1*, Page 6-11.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Ketiga ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rizal, M., Lamsah, & Zamilah, E. (2021). Peranan Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pt. Laut Indah Jaya Banjarmasin.
- Salwa, Rahayu, I., & Fibriyanita, F. (2021). Peran Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat (Dppkbp) Kota Banjarmasin.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: -.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



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.

- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2012). *Pengantar Manajemen* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiranti, E., Kadir, H. A., & Rukhayati. (2021). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains, Vol. 4 No. 12*, page 663-669.
- Yuaningsih, L. (2020). Penerapan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*, Page 77-85.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2021). *P-1 Pedoman Umum Program Pamsimas*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2021). *POB Evaluasi Kinerja Fasilitator Program Pamsimas*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2021). *POB Pengelolaan Fasilitator Program Pamsimas*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2021). *PT-11 Petunjuk Teknis Penguatan Kelembagaan Untuk Keberlanjutan Air Minum Dan Sanitasi Pedesaan*. Jakarta.



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

### Lampiran I

#### Pertanyaan Wawancara

#### “Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja

#### Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas di Kabupaten Kampar”

##### Kinerja

1. Apakah penilaian kinerja terhadap fasilitator masyarakat penting dilakukan?
2. Berapa kali penilaian kinerja dilakukan terhadap fasilitator masyarakat dalam setahun?
3. Apa saja indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap fasilitator masyarakat?
4. Apakah fasilitator masyarakat menunjukkan perilaku dan performa yang baik selama menjalankan tugasnya dilapangan?
5. Seperti apa standar kerja yang diberlakukan terhadap fasilitator masyarakat dalam penyelesaian tugasnya?
6. Apakah fasilitator masyarakat berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan intruksi yang telah diberikan?
7. Apakah fasilitator menunjukkan sikap baik selama menjalankan tugasnya baik sesama fasilitator maupun terhadap masyarakat? Adakah bentuk bentuk pengaduan yang berkaitan dengan sikap fasilitator masyarakat selama bekerja?
8. Apa bentuk tindakan yang diambil terhadap fasilitator yang memiliki hasil kerja yang buruk?
9. Apa saja cara yang dapat diambil untuk dapat meningkatkan kinerja fasilitator masyarakat?

##### Disiplin

1. Bagaimana kondisi disiplin para fasilitator masyarakat kabupaten kampar, apakah dirasa sudah baik, cukup baik atau kurang?





#### 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. Apa saja indikator disiplin kerja yang diberlakukan terhadap fasilitator masyarakat?
3. Bagaimana bentuk sistem absensi yang diberlakukan terhadap fasilitator masyarakat?
4. Apakah fasilitator masyarakat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan?
5. Apa saja peraturan yang harus diikuti dan diperhatikan oleh fasilitator masyarakat selama melaksanakan tugasnya?
6. Apakah fasilitator masyarakat sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka?
7. Bagaimana bentuk penegakan disiplin yang diterapkan kepada fasilitator masyarakat yang memiliki tingkat disiplin yang kurang? (misalnya: jarang berada di lokasi kerja, melanggar peraturan yang berlaku, lalai akan tugas, dsb)
8. Adakah cara yang diambil untuk dapat meningkatkan disiplin fasilitator masyarakat?
9. Apakah penegakan disiplin yang dilakukan terhadap fasilitator masyarakat memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja fasilitator masyarakat?

#### Pengawasan

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan yang diberikan terhadap fasilitator masyarakat kabupaten kampar, apakah dirasa sudah baik, cukup atau kurang?
2. Siapa saja yang memiliki / diberi tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap fasilitator masyarakat?
3. Kapan saja / seberapa rutinkah pengawasan dilaksanakan terhadap fasilitator masyarakat?
4. Apa saja yang dijadikan indikator dalam aspek pengawasan yang dilakukan terhadap fasilitator masyarakat?
5. Seperti apa tolak ukur atau standar acuan dalam melakukan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat?

6. Apa saja yang perlu diperhatikan / diamati dalam melakukan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat?
7. Tindakan seperti apa yang diambil jika ditemukan ketimpangan saat melakukan pengawasan terhadap fasilitator masyarakat? (misalnya: hasil progres kerja dilapangan tidak sesuai dengan standar progres kerja yang telang dijadikan acuan sebelumnya, dsb)
8. Bagaimana bentuk sistem pengawasan yang diterapkan kepada fasilitator masyarakat?
9. Apakah pengawasan yang diberikan terhadap fasilitator masyarakat memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja fasilitator masyarakat?

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 II

Dokumentasi bersama Ibu Eva Simbolon S.E (Pihak ROMS Provinsi)



Dokumentasi bersama Ibu Rastuti S.K.M (FM Pamsimas Kabupaten Kampar)



Dokumentasi Bersama Bapak Koni SAS S.I.P (Pihak ROMS Provinsi)



- 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.

Dokumentasi bersama Bapak Jumarni S.Sos (Pihak ROMS Kabupaten)



Dokumentasi bersama Bapak Tasman S.E (Pihak ROMS Provinsi)



Dokumentasi bersama Bapak Musfar dan Bapak Muhaimin (KKM Desa Lubuk Siam dan Pihak BPPW 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.



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. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/620/2022 Pekanbaru, 18 Januari 2022 M  
Sifat : Biasa 14 Jumadil Akhir 1443 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec**  
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 :

N a m a : Nisa Eljanna  
NIM : 11870121721  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

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: "**Penerapan Disiplin dan Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Kabupaten Kampar Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
15790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.



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. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/594/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 18 Januari 2022 M  
14 Jumadil Akhir 1443 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 : Nisa Eljanna  
NIM. : 11870121721  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Penerapan Disiplin dan Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja  
Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Kabupaten Kampar Provinsi  
Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan  
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.




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.



**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 : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

---

**REKOMENDASI**  
 Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/44585  
 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.00.9/594/2022 Tanggal 18 Januari 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:


1. Nama	: NISA ELJANNA
2. NIM / KTP	: 11870121721
3. Program Studi	: MANAJEMEN
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENERAPAN DISIPLIN DAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA FASILITATOR MASYARAKAT PROGRAM PAMSIMAS KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU
7. Lokasi Penelitian	: BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH RIAU

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 : 25 Januari 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 PROVINSI RIAU**

**Tembusan :**  
**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. 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.



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA  
BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH RIAU  
Gedung PIP2B Jalan Arifin Ahmad-Pekanbaru, Telp. (0761) 841 5356, E-mail : bapraskimwilriau@gmail.com/ bppw\_riau@pu.go.id

Pekanbaru, 18 Maret 2022

Nomor : HM 05 - CB4 / 216  
Lampiran : -  
Perihal : Telah Melakukan Riset

Kepada Yth.  
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Uin Sultan Syarif Kasim Riau  
di -

**TEMPAT**

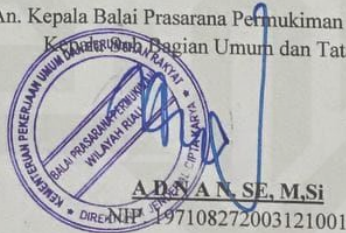
Kepala Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nisa Eljanna  
NIM : 11870121721  
Program Syudy : S1 Manajemen  
Judul Penelitian : Penerapan Disiplin dan Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Fasilitator Masyarakat Pogram Pamsimas Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Benar bahwa yang namanya tersebut diatas telah selesai melakukan riset di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

An. Kepala Balai Prasarana Permukiman Wilayah Riau  
Kantor Bagian Umum dan Tata Usaha





## 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.

## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah **Nisa Eljanna** lahir di Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis pada 19 April 2000 merupakan anak ke dua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Muhaimin dan Ibu Indrawati.

Penulis mengawali pendidikan pada tahun 2005 di Taman Kanak (TK) An-Namiroh 1 dan pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 068 Sukajadi, Pekanbaru. Kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiah Negeri (MTsN) Andalan Pekanbaru dan pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2018.

Penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau dengan mengambil jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Fasilitator Masyarakat Program Pamsimas Di Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**. Pada tanggal 15 Juni 2022 penulis mengikuti ujian munaqasah dan dinyatakan lulus serta berhak dan layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi (S.E).