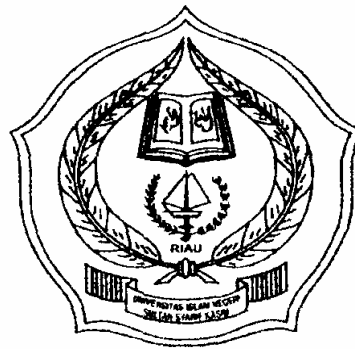


LAPORAN AKHIR
MONITORING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI KARYAWAN PT. BANK RIAU
PEKANBARU

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program
Diploma Tiga (DIII) Perbankan Syari'ah
Guna Memperoleh Gelar A.Md



OLEH :

RISNA YANTI
NIM : 00626004025

PROGRAM DIPLOMA TIGA (D III)
PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Monitoring Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana monitoring (pengawasan) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru serta apa saja yang harus ditempuh oleh Koperasi sehingga monitoring terhadap kinerja menjadi lebih baik.

Penelitian ini berlokasi pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru yang beralamat di Jl. Kh. Ahmad Dahlan No.27 a Pekanbaru. Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Monitoring Terhadap kinerja Karyawan serta apa saja yang harus ditempuh oleh koperasi sehingga Monitoring terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah wawancara, studi dokumen, dan penelitian melalui pustaka. Dalam metode penulisan penelitian ini digunakan metode induktif dan metode deskriptif terhadap data primer dan sekunder. Monitoring merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau ini ada 3 (tiga) cara yaitu.

Mengontrol pengendalian perilaku karyawan, mengkaji ulang hasil kerja karyawan, dan mengecek ulang data-data sebelumnya. Kemudian apa saja yang harus ditempuh sehingga monitoring berjalan dengan baik. Yaitu Melakukan pengawasan setiap hari, pengecekan kas setelah tutup kas, dan melakukan pengawasan terhadap jatuh temponya kontrak karyawan.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Batsana Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Metode Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN KOPERASI KARYAWAN PT. BANK	
RIAU	9
A. Sejarah, Visi dan Misi Koperasi Karyawan	9
B. Struktur Organisasi	10
C. Bidang Usaha Jasa	11
BAB III TINJAUAN TEORI	13

A. Pengertian Monitoring	13
B. Tujuan Monitoring	18
C. Kinerja Karyawan	20
D. Pengertian Koperasi	25
E. Tujuan Koperasi	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Monitoring (Pengawasan) Kinerja Karyawan	28
B. Apa Saja yang Ditempuh Sehingga Monitoring Berjalan dengan Baik	30
BAB V PENUTUP	36
A. Kesimpulan	36
B. Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dari setiap perusahaan adalah selain mencari laba atau profit yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik, misalnya aktifitas kerja karyawan haruslah profesional sebagaimana tugas yang diberikan oleh atasan, dan karyawan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.¹ Karena kerja yang profesional dan bertanggung jawab merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil dan prestasi di setiap perusahaan, oleh sebab itu manager harus memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, Manager perusahaan perlu memperhatikan kinerja para karyawannya yaitu dengan melakukan pengawasan (monitoring).

Dengan adanya pengawasan (monitoring), diharapkan pekerjaan seseorang dapat terlaksana dengan baik. Apabila pengawasan terhadap kinerja karyawan ini dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Jika di kelola tidak benar, maka karyawan akan mengurangi upaya-upaya mereka dalam bekerja. Untuk menahan karyawan yang baik, manager sumber daya manusia haruslah memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajiban dalam bekerja. Selanjutnya, untuk menciptakan dan memupuk

¹ Bagindo Arat, *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai*, (Yogyakarta : Bumi Aksara 2000), hal: 43

adanya reaksi karyawan terhadap pengawasan yang diberikan maka pimpinan dapat melakukan pendekatan-pendekatan kepada para karyawannya agar dapat menimbulkan semangat bekerja dengan baik. Adapun pendekatan yang dilakukan oleh koperasi karyawan tersebut untuk memberikan semangat kerja karyawannya adalah dengan menaikkan gaji dan adanya pembagian SHU setiap tahunnya².

Dari fakta diatas dapatlah dibenarkan pendapat yang menyatakan bahwa sukses tidaknya sesuatu organisasi tersebut tergantung kepada orang-orang yang menjadi anggotanya. Betapapun sempurna rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila karyawannya tidak melakukan pekerjaan yang dibebankan atau tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka seorang menejer tidak akan mendapatkan hasil maksimal yang seharusnya dapat dicapai. Disamping itu menejer juga harus dapat melihat bahwa potensi yang semakin berkembang didalam koperasi ini merupakan kesempatan untuk mengembangkan langkah-langkah yang lebih maju lagi menuju kepada koperasi yang lebih terbuka dan berperan dalam kehidupan ekonomi.

Adapun pentingnya monitoring atau pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai monitoring atau pengawasan terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, maka terlebih dahulu kita harus memahami bagaimana monitoring terhadap kinerja karyawan

² Sukanto Reksodiprodjo, *Manajemen Koperasi*, (Yogyakarta : BPFE , 1992), hal: 19.

tersebut, Ada beberapa definisi dari monitoring yang dikemukakan oleh beberapa ahli,³.

Menurut Siswanto Bedjo, 1996 Mengatakan “Monitoring atau pengawasan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi yang telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan apabila belum dilaksanakan diagnosa faktor-faktor penyebabnya untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan⁴. Sedangkan monitoring atau pengawasan menurut Winardi, 2000 adalah seseorang yang menafsirkan politik-politik dan prosedur-prosedur yang bekerja pada suatu tingkat dimana ia harus mengawasi secara pribadi tugas-tugas yang diserahkan kepada kelompok-kelompok kecil dalam rangka mencari performance yang tepat

Dengan adanya monitoring atau pengawasan yang baik dari perusahaan maka penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat dihindari dan peraturan-peraturan yang diterapkan perusahaan dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti permasalahan di atas dalam sebuah laporan akhir dengan judul “ MONITORING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PT. BANK RIAU PEKANBARU ”.

³ Nanik Widiyanti, *Manajemen Koperasi*, (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2002), hal: 115

⁴ Indryani Octavia, (Kepala Unit Akuntansi dan Umum), *Wawancara*, Tanggal 28 April 2009.

B. Batasan Masalah

Dengan memperhatikan uraian di atas, untuk itu penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **“MONITORING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PT. BANK RIAU PEKANBARU”**.

C. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan gejala-gejala yang telah penulis uraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana monitoring atau pengawasan terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Bank Riau.
2. Apa saja yang harus ditempuh oleh koperasi sehingga monitoring terhadap kinerja menjadi lebih baik pada koperasi karyawan PT. Bank Riau.

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana monitoring terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Bank Riau.
 - b. Untuk mengetahui apa saja yang harus ditempuh oleh koperasi sehingga monitoring terhadap kinerja lebih baik pada koperasi karyawan PT. Bank Riau.
2. Kegunaan penelitian
 - a. Untuk menambah wawasan tentang koperasi

- b. Menambah pengetahuan sebagai bahan rujukan dalam kepustakaan
- c. Sebagai salah satu syarat untuk pembuatan laporan akhir demi menyelesaikan studi di Fakultas Syariah dan Ilmu hukum UIN Suska Riau Pekanbaru

E. Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di koperasi karyawan PT. Bank Riau Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 27 A. Pekanbaru. Penulis mengambil penelitian dilokasi ini karena pada lokasi inilah penulis menemukan permasalahan dan karena keterbatasan dana serta tidak jauh dari tempat tinggal penulis.

2. Subyek dan Obyek penelitian

- a. Subyek penelitian ini adalah pihak manajer dan staf, supervisor, serta anggota-anggota koperasi karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru

- b. Obyek penelitian ini adalah Monitoring terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap 5 responden yang tercantum dalam struktur organisasi perusahaan Koperasi Karyawan PT. Bank Riau. Dari 5 responden itu adalah Rostina Saleh (Bagian Pengawasan), Indryani Octavia, (Kepala Unit Akuntansi dan Umum), Iva Rosalina (Bagian Unit Simpan Pinjam), Yulia (Pelaksana Pembukuan), dan Teguh Andrayana Putra (Oprasional).

4. Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan maka sumber data yang digunakan adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari manajer dan staf, supervisor, bersama koperasi karyawan PT. Bank Riau.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

5. Metode pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang di butuhkan, maka penulis memakai beberapa metode, yaitu:

- a. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara berdialog dan Tanya jawab secara langsung dengan narasumber dan responding untuk melengkapi data yang di gunakan untuk penelitian.
- b. Observasi yaitu suatu metode pengumpulan data melalui proses pengamatan langsung terhadap gejala atau fenomena yang terjadi di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang kegiatan yang diteliti.
- c. Kepustakaan adalah Untuk melengkapi laporan penelitian ini, maka penulis mengambil data melalui buku panduan yang ada di pustaka dan dokumen-dokumen yang bersangkutan dengan apa yang diteliti oleh penulis.

6. Analisa data

Dalam metode analisa data digunakan metode penelitian ini adalah metode yang bersifat Deskriptif. Analisa yang dipakai adalah analisa Deskriptif, kualitatif, setelah data terkumpul kemudian dilakukan penganalisaan secara kualitatif lalu digambarkan melalui kata-kata.

7. Metode Penulisan

Setelah dilakukan penganalisaan terhadap data yang telah terkumpul tersebut, maka penulis mendeskripsikan data tersebut dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Metode Deduktif, yaitu penulis mengemukakan kaidah-kaidah atau pendapat-pendapat yang bersifat umum kemudian dibahas dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode Induktif, yaitu dengan menemukan fakta-fakta atau gejala-gejala yang bersifat khusus, lalu dianalisa, kemudian diambil kesimpulan secara umum.
- c. Metode Deskriptif Analitif, yaitu dengan jalan mengemukakan data-data yang diperlukan apa adanya, lalu dianalisa, sehingga dapat disusun menurut kebutuhan yang diperlukan dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas dan mudah dipahami hasil penelitian ini, penulis memaparkan sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I Bab ini berupa Pendahuluan yang berisikan : Latar Belakang masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Bab ini berisikan Gambaran Umum Tentang Koperasi, sejarah singkat berdirinya kooperasi, visi dan misi koperasi dan truktur organisasi koperasi.

BAB III Tinjauan Umum Tentang Monitoring yang berisikan, pengertian Monitoring, Tujuan monitoring, Kinerja karyawan, pengertian dan tujuan kopersai.

BAB IV Monitoring Terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru yang meliputi, Bagaimana Monitoring terhadap kinerja karyawan pada koperasi keryawan, Dan Apa saja yang harus di tempuh oleh koperasi sehingga pengawasa berjalan dengan baik pada koperasi karyawan PT. Bank Riau.

BAB V Penutup berisikan, kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II
GAMBARAN KOPERASI KARYAWAN PT. BANK RIAU
PEKANBARU

A. Sejarah Berdiri, Visi dan Misi

Kopersai Karyawan PT. Bank Riau (KOPKAR BANK RIAU) yang beralamat di Jl. Kh. Ahmad Dahlan no. 27 a Pekanbaru ini didirikan pada tanggal 01 Agustus 2003 berdasarkan keputusan Menteri Negara Koperasi Unit Kecil dan Menengah Republik Indonesia: 358/BH/DISKOP dan UKM/3/VIII/2003. Didirikannya Koperasi Karyawan PT. Bank Riau ini untuk meningkatkan kesejahteraan dan tarap hidup pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya sehingga dapat ikut serta dalam membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Koperasi Karyawan PT. Bank Riau (KOPKAR BANK RIAU) berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta berdasarkan pada azas kekeluargaan. Atas kuasa pembentukan Koperasi Karyawan PT. Bank Riau (KOPKAR BANK RIAU) yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 30 Juli 2003 ditunjuk pendiri selaku kuasa pendiri dan sekaligus untuk pertama kalinya sebagai pengurus kopersai dengan susunan ketua oleh Eka Afriadi, Wakil Ketua Rizal Efendi, Sekretaris Deny Mulya Akbar, Wakil Sekretaris Arhim Syafei serta Bendahara Ulfia Bustamam.

Adapun Visi dan Misi Koperasi Karyawan PT. Bank Riau yaitu :

Visi Koperasi Karyawan PT. Bank Riau antara lain :

1. Menjadi koperasi mandiri
2. Sehat dan mampu mengembangkan seluruh potensi ekonomi anggotanya.
3. Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Misi Koperasi Karyawan PT. Bank Riau antara lain :

1. Sebagai soko guru kehidupan gotong royong dan semangat kekeluargaan anggota.
2. Sebagai wadah pendorong pengembangan dan peningkatan tarap hidup anggota.
3. Intermediator ekonomi dan jaringan kerja para anggota.

Penyelenggara kegiatan usaha perekonomian yang dilandasi dengan sikap bersih jujur dan terbuka, mitra bisnis PT. Bank Riau dalam penyediaan pasokan barang dan jasa dengan harga wajar dan mutu yang dapat diandalkan, pengembangan jaringan kerja antar sesama koperasi dan badan usaha lainnya.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini sangat penting bagi suatu perusahaan, karena di dalam struktur organisasi ini akan tampak pembagian kerja dan tanggung jawab yang jelas dan dapat mempermudah dalam mengarahkan, mengawasi setiap staff

atau karyawan perusahaan yang bersangkutan seperti Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru ini.

Adapun tujuan adanya struktur organisasi ini adalah untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dan juga bermaksud agar wewenang dan tanggung jawab dapat dibagi sehingga suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan memuaskan (baik).

Kemudian untuk lebih jelasnya dapat kita lihat struktur organisasi berikut ini :

C. Adapun bidang Usaha atau Jasa pada Koperasi Karyawan

1. Unit Simpan Pinjam (S/P)

- a. Batasan maksimum plafond pinjaman sebesar Rp. 20.000.000, per anggota untuk anggota koperasi dengan status kerja sebagai pegawai Bank Riau
- b. Masa pembayaran pinjaman ditetapkan maksimum selama 36 bulan
- c. Imbal jasa yang diterima kperasi sebesar 0.833% dari setiap nilai pinjaman yang diberikan setiap bulannya atau sebesar 10% pertahun

2. Pelaksanaan Pembiayaan

- a. Batasan maksimum plafond sebesar Rp. 25.000.000, dikurangi baki debet pinjaman Multi Guna
- b. Jangka waktu pembiayaan maksimum 36 bulan
- c. Imbal jasa yang diterima koperasi dari pembiayaan barang sebesar 12% pertahun sedangkan unit jasa perbengkelan dikenakan jasa 1% dari total pembiayaan jasa dari dua kali angsuran

d. Jumlah keseluruhan pembiayaan anggota terealisasi.

3. Pelaksanaan Unit Jasa

a. Jasa Cleaning service yang dilakukan pada Bank Riau Kantor Pusat.

b. Jasa sewa Air Conditioner yang dilaksanakan pada Kantor Cabang Pasar Pusat dan Unit syariah

c. Jasa sewa Office Furniture yang dilaksanakan pada Kantor Cabang Pasar Pusat.

d. Jasa sewa Washroom/pengharum ruangan dari pelaksanaan yang dilakukan pada Kantor Pusat.

4. Pelaksanaan Pengadaan Barang

a. Pengadaan peralatan dan perlengkapan kerja pada Bank Riau

b. Pengadaan alat tulis Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pasar Pusat, Cabang Bagan Siapi-api, Cabang Pembantu Senapelan, Cabang Pembantu Rumbai, Cabang Pembantu Tambusai, Cabang Pembantu Kandis, Yastera serta unit usaha fotocopy yang terletak di Kantor Cabang Pasar Pusat.

5. Pelaksanaan Unit Toko

TOSERBA PRIMAJAYA yang telah berdiri pada bulan februari 2004 dimana perkembangannya terus menunjukkan peningkatan dalam perolehan transaksi penjualan.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Monitoring (Pengawasan)

Monitoring adalah alat-alat yang diperlukan untuk pengendalian dan pengawasan suatu pekerjaan. Monitoring bisa juga digunakan untuk mengukur apakah proyek masih tetap pada jalannya. Monitoring kerja kebanyakan mengenai masukan-masukan dan pengeluaran-pengeluaran, serta membandingkan hasil pekerjaan yang dapat dicapai terhadap yang direncanakan dalam jangka pendek dan memeriksa dalam jangka panjang suatu perusahaan atau proyek. Dengan demikian monitoring merupakan suatu proses yang terus menerus atau kontinu, maka sistem monitoring yang biasa diterapkan pada manajemen rutin.

Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yang mana hal tersebut akan dapat mempengaruhi semangat kerja dari para karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pengawasan ini bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengawasan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktivitas-aktivitas organisasi yang telah dilaksanakan untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan.

Adapun pengertian dari pengawasan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu: Pengawasan adalah tindakan yang terdiri dari tindakan meneliti, apakah segala sesuatunya tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah

dikeluarkan, prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu¹

Pengawasan merupakan suatu proses yang menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasai dan manajemen tercapai. Dalam hal ini sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengusahakan agar pekerjaan sesuai dengan rencana atau maksud yang telah ditetapkan. Untuk itu pengawas perlu melakukan kegiatan pemeriksaan, serta pengendalian berbagai kegiatan yang sejenis dengan hal tersebut. Bahkan bila mengatur dan mencegah sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin akan terjadi. Dan apabila terjadi penyimpangan maka perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan terhadap penyimpangan-penyimpangan itu.²

Definisi pengawasan adalah sebagai berikut (Winardi, 2000: 278) :

“ *Pengawasan adalah seseorang yang menafsirkan politik-politik dan prosedur-prosedur yang bekerja pada suatu tingkat dimana ia harus mengawasi secara pribadi tugas-tugas yang diserahkan pada kelompok kecil dalam rangka mencari performance yang tepat*”.

Seseorang pengawas mempunyai beberapa tanggung jawab penting yang akan dipikulnya yaitu antara lain :

- a. Hubungan dengan para pekerja
- b. Memberikan pelatihan
- c. Perencanaan
- d. Mengusahakan kondisi kerja yang aman

1.Lubis, Ibrahim, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Manajemen* ,(Jakarta:Galia Indonesia,1994, hal: 23

² Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber dayya alam* (Yogyakarta:BFFE, 1995) hal:27

- e. Produksi
- f. Mengawasi biaya-biaya³

Dalam hal ini agar pengawas tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan peranannya masing-masing, antara lain :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dalam melaksanakan tugas.
- b. Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian.
- d. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelenggaraan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan

Dengan demikian pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat menimbulkan pengaruh dalam melaksanakan setiap pekerjaan, artinya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari perhatian pengawas terhadap setiap bawahannya. Untuk itulah seorang pengawas harus dapat memberikan pengertian yang wajar dan rasional tentang arti pentingnya pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Seorang pengawas yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bawahannya, kegairahan kerja bagi karyawan, seperti melakukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

³ Winardi, *Manajemen dan Pengawasan* (Bandung: Alumni Bandung, 2000), hal:31

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, yaitu :

- a. Perubahan lingkungan organisasi, dimana perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, peraturan pemerintah yang baru maka melalui fungsi pengawasan manajer dapat mendeteksi perubahan tersebut. Sehingga mampu menghadapinya untuk masa yang akan datang.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- c. Kesalahan-kesalahan sistem pengawasan ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan sebelum kesalahan itu menjadi kritis
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang, salah satu cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.⁴

Monitoring (Pengawasan) diwujudkan oleh suatu aparat atau instansi yang berada diluar organisasi atau satuan kerja itu, dengan memberikan laporan sebagai informasi. Baik guna mewujudkan tindakan-tindakan koreksi yang sama. Walaupun agak berbeda cara pandang, pendapat dan pola pikir seorang menghadapi suatu keadaan dan situasi yang sama. Bahkan mungkin juga terhadap keadaan atau hal yang berbeda, kita memiliki pandangan yang sama

⁴ Soewono Handyaningrat, *Pengantar Study Ilmu Administarsi dan Manajemen* (Jakarta:Gunung Agung, 1995), hal:15

Begitupun pengertian pengawasan ini di beberapa Negara, hal ini dianggap hanya merupakan perbedaan nisbi saja, lain halnya di Negara kita, dimana jelas-jelas dengan adanya aparat pengawasan fungsional pemerintah yang terdiri dari

- a. Badan pengawasan keuangan dan pembangunan
- b. Inspektorat jendral pada departemen teknis
- c. Inspektorat wilayah propinsi
- d. Inspektorat wilayah kabupaten atau kotamadya

Pengawasan tertuju kepada suatu instansi yang terlingkung dalam departemen teknis yang sama atau dimana aparat pengawasan itu bernaung, tetapi penyelenggaraan pengawasan itu tidak berupa pengendalian. Secara keseluruhan aparat pengawasan ini merupakan suatu yang sungguh besar. Agar dapat melakukan pengawasan langsung terhadap bawahan dan kegiatan (proyek maupun bukan) yang dilakukan oleh perusahaan. Karena pengawasan bukan hanya dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional tetapi harus diselenggarakan oleh para pelaksana sendiri, maka sesungguhnya hampir tidak dapat dihitung satu demi satu atau hampir tidak dapat diketahui banyaknya petugas, pekerja, pegawai, mandor, yang mestinya senantiasa harus melakukan pengawasan itu⁵.

B. Tujuan Monitoring (Pengawasan)

Sebagaimana yang penulis singgung pada pembahasan sebelumnya bahwa pengawasan perburuhan atau tenaga kerja yang diatur dalam UU No, 3 tahun 1951 tentang pengawasan tenaga kerja dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan

⁵ Salindeho Jhon, *Peranan Tindakan lanjut Dalam Manajemen* (Jakarta: SinarGrafika, 1989), hal: 47-49

aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat tidak mengalami hambatan pembangunan harus dijalin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Monitoring atau pengawasan bukan bertujuan mencari-cari kesalahan atau siapa yang salah, tetapi tujuan utama dari monitoring atau pengawasan adalah memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa yang akan datang. Setelah pengawasan dipersembahkan kepada pemimpin suatu unit kerja atau instansi, senantiasa dilakukan secara terbuka dan sejelas-jelasnya apa yang ditemukan dalam hal yang perlu. Maksud dan tujuannya adalah agar apa yang tercantum dalam pengawasan itu dipahami bersama, sedangkan tujuan utamanya adalah demi pengambilan tindak lanjut secepatnya dengan memprioritaskan terhadap hal-hal atau masalah.

Praktisnya, tujuan utama Monitoring adalah :

- a. Pimpinan dari instansi yang diperiksa langsung mengetahui situasinya
- b. Langsung dapat bertindak mengoreksinya
- c. Cepat dapat mengkonsolidasikan apa yang perlu
- d. Mencegah efek negatif tambah berkembang
- e. Mencegah kerugian lebih besar
- f. Mencegah cemoohan pihak, dan
- g. Merefleksikan suatu kegairahan dalam membangun.

Cara kerja dari sebuah perusahaan dengan mewujudkan apa yang dibentangkan itu, selain untuk menjembatani informasi pemanfaatan demi

kebaikan dimasa yang akan datang, tetapi yang terpenting adalah agar pada phase berikutnya (terutama bagi perusahaan) keadaan ini sudah diperhitungkan demi pembetulannya dan yang tidak kalah pentingnya adalah apa yang ditemukan langsung diperbaiki atau ditindak lanjuti⁶.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau untuk kerja. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh sebab itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM pernyataan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dianggapkan dalam kalimat yang berbeda-beda, bukan berarti saling bertentangan, melainkan saling melengkapi.

⁶ *Ibid.*, hal: 84-85

Menurut penulis, kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus-menerus, dan saling mempengaruhi antara motivasi atau seorangan untuk berbuat sesuatu dengan kemampuan tugas yang telah dimiliki seseorang, dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Keterampilan yang dimiliki
- b. Kemampuan dasar atau ability
- c. Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia
- d. Adanya insentif (Penghargaan atau pujian yang diberikan)
- e. Lingkungan kerja yang mendukung
- f. Adanya motivasi terus-menerus

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi manusia
- b. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan berkat dan kemampuan
- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pendidikan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja

- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta pelakuan yang sesuai martabat manusia dan moral agama
- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Keselamatan kerja harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan disetiap perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena dalam pelaksanaannya berlandaskan oleh peraturan serta ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu tehknik dan medik.

Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya kecelakaan industri dan kecelakaan kerja, dimana ada 4 faktor penyebabnya, antara lain :

- a. Faktor manusia

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatanya dll

- b. Faktor materialnya atau bahannya

Misalnya bahan yang seharusnya terkuat di besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan yang lain

c. Faktor bakunya

Misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan, sikap kerja kurang sempurna

d. Faktor yang dihadapi

Misalnya kurangnya peralatan perlindungan yang lengkap bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaanya⁷

Kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasikan program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaji pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- e. Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi bagi karyawan yang berada didalam rganisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai pertformance yang lebih baik
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya

⁷ Yunus, Mahmud, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1987), hal:79-81

- h. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas⁸

Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh dispensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa kedalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinnya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka

⁸ *Ibid.*, hal”28-29

berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak sesuai tanpa pada waktunya.⁹

D. Pengertian Koperasi

Koperasi adalah badan hukum yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas kekeluargaan.¹⁰

Koperasi suatu bentuk kerja sama dalam lapangan perekonomian kerjasama ini di adakan karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup. Sehingga orang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koperasi lahir pada abad ke-19 sebagai reaksi terhadap system liberalisme ekonomi, yang pada waktu itu sekelompok kecil pemilik modal menguasai kehidupan rakyat¹¹.

Seringkali orang mendefinisikan koperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip koperasi, terutama prinsip koperasi yang diterapkan oleh pelopor dan konsepsi-konsepsi lainnya. Sementara prinsip koperasi itu, di satu pihak, memuat sejumlah nilai, norma, dan tujuan, yang tidak harus ditemukan pada semua koperasi.

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Bumi Aksara, 2006), hal:26

¹⁰ Sekretaris Negara Republik Indonesia, (Jakarta UU No 25, thn 1992), Bab I Pasal 1

¹¹ Panji, Anoraga, Ninik Widiyanti,*Manajemen Kopeasi*, (Jakarta: Rineka Cipta,1999), hal: 1

E. Tujuan Koperasi

Dalam UU. No 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 3 disebutkan bahwa, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan koperasi tersebut masih bersifat umum. Karena itu, setiap koperasi perlu menjabarkannya ke dalam bentuk tujuan yang lebih operasional bagi koperasi sebagai badan usaha. Tujuan yang jelas dan dapat dioperasikan akan memudahkan pihak manajemen dalam mengelola koperasi. Pada kasus anggota juga bertindak sebagai pemilik, pelanggan dan pemodal akan dapat lebih mudah melakukan pengawasan terhadap proses pencapaian tujuan koperasi, sehingga penyimpangan dari tujuan tersebut akan dapat lebih cepat diketahui.

Dalam tujuan tersebut dikatakan bahwa, koperasi memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, meningkatkan kesejahteraan anggota adalah menjadi program utama koperasi melalui pelayanan usaha.

Selanjutnya, fungsi koperasi untuk Indonesia tertuang dalam pasal 4 UU. No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian yaitu:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya

- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya
- d. Berusaha mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. ¹²

¹². Sitio Arifin, *Koperasi Teori dan Praktek* (Jakarta: Erlangga, 2001)., hal : 15-20

BAB IV

MONITORING (PENGAWASAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA KOPERASI KARYAWAN PT. BANK RIAU PEKANBARU

A. Monitring (Pengawasan) Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan terdapat Monitoring (Pengawasan) terhadap kinerja, dimana Monitoring (Pengawasan) adalah merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Agar kualitas kerja berprestasi dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, Karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, dan tujuan yang ingin dicapai¹.

Terdapat Beberapa pengawasan terhadap kinerja, antara lain :

1. Mengontrol pengendalian perilaku karyawan.

Walaupun sudah terdapat struktur uraian pekerjaan, tetapi seringkali para pekerja atau karyawan memiliki perilaku unik yang bukan saja tidak saling mendukung, namun bahkan seringkali menimbulkan resultan yang saling meniadakan. Misalnya, para pekerja atau karyawan di level bawah tidak peduli terhadap isi-isu strategis di level atas jika tidak berkaitan dengan

¹ Indryani oktavia, (*Kepala Unit Akuntansi dan Umum*), Wawancara 13 Juni 2009.

apa yang mereka kerjakan. Karyawan tersebut tidak mau tahu apakah perusahaan meningkat atau telah tumbuh perusahaan baru. Sebaliknya, atasan pun sering tidak mau tahu, bagaimana keselamatan kerja para karyawan dapat terjaganya dengan baik.

2. Mengkaji ulang kinerja karyawan

Pengukuran kinerja menjadi sangat penting karena kita hanya dapat mengetahui apa yang kita dapatkan melalui sesuatu yang terukur. Khususnya jika pencapaian target atas ukuran yang ditetapkan tersebut berkaitan dengan bonus yang akan diterima. Dalam kerangka pikir inilah dapat dinyatakan bahwa pengukuran kinerja karyawan menjadi lebih baik².

3. Menelusuri waktu yang digunakan oleh karyawan

Sebuah sistem Manajemen kinerja yang bagus seharusnya mengetahui ukuran-ukuran waktu yang sangat bermakna bagi karyawan. Dengan demikian, akan lebih memudahkan pengawasan dalam kinerja karyawan.

4. Mengumpulkan Data yang telah diketahui sebelumnya

Mengumpulkan data tanpa ada tindak lanjut yang berarti merupakan pemborosan waktu dan biaya. Sebagai contoh, seorang manajer mewajibkan bawahannya untuk mengisi aktivitas yang dilakukan bawahannya setiap jamnya dalam satu hari. Padahal telah ada kontrak yang telah ditandatangani sebelumnya. Bisa saja hal tersebut dilakukan jika manajer tersebut mencurigai bahwa bawahannya mengejar uang

² Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Erlangga, 2006)., hal 13-14

lembur dari proses kerja yang seharusnya dapat dilakukan dalam jam kerja normalnya.

5. Mengumpulkan Data yang tidak perlu

Mengumpulkan data yang tidak perlu merupakan kesalahan yang paling umum dilakukan. Sebagai contoh, seorang manajer menggunakan kehadiran sebagai mengukur keberhasilan yang diberikan. Menghitung jumlah kehadiran, yaitu mendapatkan pengetahuan dan pendapatan keterampilan karyawan. Lebih jauh lagi, perbaikan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan hal terpenting yang mestinya diukur. tetapi adapun kesalahan-kesalahan penetapan ukuran ini akan memicu perilaku yang keliru dari karyawan, misalnya sekedar hadir, karyawan hanya tidur atau ngobrol, dan membuat program hanya berusaha memanjangkan baris program, dan adanya laporan yang tidak perlu oleh atasan (manajer).³

B. Apa saja yang ditempuh sehingga Monitoring Berjalan dengan baik

Monitoring adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengawasan Dilakukan Setiap hari berupa :

1. Pengawasan Dalam Jurnal

Jurnal adalah merupakan ketentuan berupa pemasukan atau pengeluaran dari sebuah perusahaan setiap adanya transaksi.

2. Pengawasan dalam Neraca

³ *Ibid.*, hal 40-41

Neraca dalam sebuah perusahaan itu adalah laporan keuangan dari pemasukan dan pengeluaran pada perusahaan tersebut.

3. Pengawasan Laba/Rugi perusahaan

Laba/Rugi adalah untuk menentukan apakah perusahaan tersebut mencapai hasil yang tinggi dengan istilah laba/rugi.

4. Pengecekan Kas dilakukan setiap hari setelah tutup kas

Melakukan Pengawasan terhadap pembelian-pembelian barang pokok, penjualan harian, melakukan cek stok setiap 3 bulan. Barang-barang dagangan dan membuat laporan aktivitas segala unit yang ada pada koperasi seperti Unit took/Niaga, Unit bisnis/pembiayaan, dan Unit Simpan Pinjam.

5. Melakukan Pengawasan terhadap jatuh tempo kontrak pada Bank Riau seperti, kontrak Outsorshing, dan menginformasikan kepada pengurus tentang hal-hal yang sangat penting. Sistem prosedur operasional perusahaan bila terdapat masalah atau tidak seperti biasanya agar bisa segera diatasi atau diambil tindakan memberi teguran baik lisan maupun tulisan kepada karyawan yang menyalahi aturan melalui kepala unit masing-masing

Adapun beberapa bidang usaha atau jasa pada koperasi karyawan

1. Unit Simpan Pinjam (S/P)

Sebagaimana perkembangannya pelaksanaan yang telah dilakukan koperasi berupa pengumpulan simpanan wajib dan pokok anggota dan pemberian layanan pinjaman kepada seluruh anggota sesuai dengan

ketetapan pelaksanaan yang ditentukan, dengan rincian pelaksanaan antara lain :

- a. Batasan maksimum plafond pinjaman sebesar Rp20.000.000, per anggota untuk anggota koperasi dengan status kerja sesuai pegawai Bank Riau.
- b. Masa pembayaran pinjaman ditetapkan maksimum selama 36 bulan.
- c. Imbal jasa yang diterima koperasi sebesar 0,833% dari setiap nilai pinjaman yang diberikan setiap bulannya atau sebesar 10% pertahun.

2. Pelaksanaan Pembiayaan

Sehubungan untuk memenuhi kebutuhan anggota dalam pembelian barang-barang kebutuhan rumah tangga maka Koperasi Karyawan Bank Riau melayani pembiayaan barang bagi anggotanya, dengan rincian pelaksanaan sebagai berikut :

- a. Batasan maksimum plafnd sebesar Rp. 25.000.000, dikurangi baki debit pinjaman Multi Guna
- b. Jangka waktu pembiayaan maksimum 36 bulan
- c. Imbal jasa yang diterima koperasi dari pembiayaan barang sebesar 12% pertahun sedangkan untuk jasa perbengkelan jika pembayaran lebih dari dua kali angsuran.
- d. Jumlah nilai keseluruhan penyaluran pembiayaan kepada anggota terealisasikan.

3. Pelaksanaan Unit Jasa

Beberapa pelaksanaan kegiatan unit usah jasa yang dilakukan koperasi yaitu :

- a. Jasa Cleaning service yang dilakukan pada Bank Riau Kantor Pusat, Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pasar Pusat dan unit Syariah.
- b. Jasa sewa Air Conditioner yang dilaksanakan pada Kantor Cabang Pasar Pusat dan Unit Syariah.
- c. Jasa sewa Office Furniture yang dilaksanakan pada Kantor Cabang Pasar Pusat.
- d. Jasa sewa Washroom/pengharum ruangan dari pelaksanaan yang dilakukan pada Kantor Pusat.

4. Pelaksanaan Pengadaan Barang

Secara terinci beberapa pelaksanaan pengadaan barang yang telah dilakukan pada lingkungan Bank Riau terdiri dari :

- a. Pengadaan peralatan dan perlengkapan kerja pada Bank Riau.
- b. Pengadaan alat tulis Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pasar Pusat, Cabang Bagan Siapi-api, Cabang Pembantu Senapelan, Cabang Pembantu Rumbai, Cabang Pembantu Tambusai, Cabang Pembantu Kandis, Yastera serta unit usah fotocopy yang terletak di Kantor Cabang Pasar Pusat

5. Pelaksanaan Unit Toko

TOSERBA PRIMAJAYA yang telah berdiri pada bulan februari 2004 dimana perkembangannya terus menunjukkan peningkatan dalam perolehan transaksi penjualan.⁴

Pengawasan Terhadap kinerja pada kopersai karyawan tersebut harus adanya tolong-menolong karena kinerja yang diberikan sudah ditentukan. Dalam kinerja karyawan koperasi membentuk RAT (Rapat Akhir Tahun). Dalam persiapan Rapat pembentukan koperasi karyawan dilakukan maka selanjutnya perlu dilakukan rapat pembentukan dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Rapat tersebut dihadiri paling sedikit dalam 20 karyawan
- b. Rapat pembentukan ini dibentuk untuk mengadakan pengawasan dalam kerja serta memberikan berbagai petunjuk, penjelasan dan dorongan agar pekerjaan bias mencapai yang diinginkan.
- c. Penyusunan Anggaran Dasar pada koperasi karyawan tersebut

Dalam pengawasan kinerja yang lain koperasi juga mengawasi pekerjaan yang dinamakan dengan Sisa hasil usaha (SHU). Adapun pengertian SHU adalah pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan biaya, dan kewajiban lain termasuk pajak dalam bersangkutan. Sisa hasil usaha juga juga dibagikan kepada anggota sebanding jasa usaha yang oleh masing-masing anggota serta digunakan untuk keperluan karyawan lainnya.

Perlu diketahui bahwa penetapan besarnya pembagian kepada anggota dan jenis jumlahnya untuk keperluan anggota lainnya. Dengan mengacu pada pengertian di

⁴ Rostina Saleh (*Pengawasan*) Wawancara 13 Juni 2009

atas maka besarnya SHU yang dikelola oleh karyawan atau para anggota akan mencakup transaksi anggota.

Pengawasan kinerja pada koperasi karyawan tersebut dilakukan setiap hari, karena dengan adanya pengawasan maka pekerjaan akan terasa lebih meyakinkan dan pekerjaan akan mudah terselesaikan, dalam pengawasan kinerja karyawan tersebut koperasi sangat diperlukan dalam bermasyarakat karena koperasi bermakna saling membantu masyarakat lainnya.⁵

⁵ Sitio Arifin, Koperasi Teori dan Praktek (Jakarta: Airlangga,2001), hal:87-91

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Eksisnya mutu perusahaan tergantung dari optimalitas kinerja para karyawannya. Dan ini dapat terjadi jika pengawasan (monitoring) yang dilakukan terhadap para karyawan berlangsung dengan baik, karena tidak semua karyawan menjalani tugas dan tanggung jawabnya. Karena itu pulalah Koperasi Karyawan PT. Bank Riau berusaha melakukan monitoring terhadap kinerja karyawannya agar rencana kerja yang telah di tetapkan dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Dari penelitian yang dilakukan terhadap monitoring kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Bank Riau. Dapat diambil kesimpulan:

1. Monitoring (pengawasan) terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu, Mengontrol pengendalian prilaku karyawan, mengkaji ulang kinerja karyawan, mencek ulang data-data sebelumnya. Supaya pekerjaan berjalan dengan baik.
2. Cara yang ditempuh sehingga monitoring kinerja karyawan berjalan dengan baik. Pengecekan kas dilakukan setiap hari setelah tutup kas, melakukan pengawasan terhadap pembelian barang, penjualan harian, dan melakukan stok barang setiap 3 bulan, dan melakukan pengawasan terhadap jatuh tempo kontrak pada Bank Riau

B. SARAN

1. Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru adalah koperasi yang belum lama berdiri, diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dengan lebih baik.
2. Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru hendaknya dapat meningkatkan kinerja dalam pengawasan terhadap kinerja karyawan. Apabila pengawasan tidak berjalan maka pihak koperasi harus menanggung kerugian dalam kinerja karyawan.
3. Koperasi Karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru sebagai koperasi yang berlandaskan nilai-nilai islam setiap kegiatannya, khususnya pada setiap karyawan jangan sampai merusak citra positif koperasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Dermawan, Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga, 2006.

Handoko T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber daya alam*, Yogyakarta : BPFE, 1995

Handayaniinggrat, Suseno, *Pengantar Study Ilmu Administarsi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung, 1995

Ibrahim H Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994

Indryani Oktavia, Wawancara

Jhon, Salindeho, *Peranan Tindak Lanjut dalam Manajemen*, Jakarta: Sinar Grafika, 1989

Rostina Shaleh, Wawancara

Sekretaris Negara Republik Indonesia, UU No 25, Jakarta: 1992, Bab I Pasal I

Panji Anoraga, Ninik Widiyanti, *Manajemen Koperasi*, Jakarta: Rieka Cipta, 1999

Winardi, *Manajemen dan Pengawasan*, Alumni Bandung: 2000



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM

Alamat; Jl.H.R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO.BOX 1004 Telp. (0761) 7047875
Fax. (0761) 21129

PENGESAHAN

Laporan akhir yang berjudul “ **monitoring terhadap kinerja karyawan Pada koperasi karyawan PT. Bank Riau Pekanbaru** ”Yang ditulis oleh:

Nama : RISNA YANTI
NIM : 00626004025
Jurusan : DIII Perbankan Syariah

Telah dimunaqasahkan dalam sidang panitian sarjana program DIII Fakultas Syari' ah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 09 Juli 2009
Bertepatan : 16 Rajab 1429 H

Sehingga dapat diterima dan disahkan oleh Fakultas Syari' ah dan Ilmu Hukum sebagai salah satu untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md).

Pekanbaru, 09 November 2009
Dekan

Prof. Dr. H. Mahdini, MA
Nip 196103131986031002

PANITIA PENGUJI

Ketua

Drs.Hajar. M.MH
Nip : 150228112

Sekretaris

Drs.H.Mohd.Yunus,M.Ag
Nip : 195912311987031037

Penguji I

M.Nurwahid M.Ag
Nip: 197101012000031005

Penguji II

Khairul Amri, M. Ag
Nip:150 31 7977