

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Semua organisasi perusahaan pasti membutuhkan sumber daya guna tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya terbagi menjadi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Dari semua sumber daya tersebut, yang paling penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dipakai untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya yang lain untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Tanpa adanya para pekerjanya yang memiliki kemampuan yang berkontribusi terhadap tujuan perusahaan, sebuah perusahaan tidak bisa memaksimalkan produktifitas dan labanya.<sup>1</sup>

Seorang pekerja selalu berperan penting terhadap semua kegiatan di perusahaan, semua tujuan dari perusahaan dapat tercapai apabila para pegawainya bersungguh-sungguh.<sup>2</sup> Peran penting seorang pekerjapada pencapaian tujuan perusahaan, perlu diimbangi pula dengan *skillyang* dimilikinya. Ini berarti kemampuan dari sumber daya manusia harus betul-betul teruji sehingga dapat melaksanakan semua

---

<sup>1</sup>Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja: Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta : Gadjah Mada University, 2006), 74.

<sup>2</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 10.

pekerjaan yang ditujukan padanya dengan baik dan hasil yang memuaskan.<sup>3</sup>

Pada instansi pemerintah ataupun padaperusahaan swasta, seseorang yang melakukan kewajiban dan tugasnya disebut karyawan. Mengingat pentingnya posisi karyawan pada suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, kemauan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan, dapat melakukan tugasnya untuk kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi dan disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sebuah perusahaan pasti tidak menginginkan karyawan yang bekerja untuk hatinya, akan tetapi perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja dengan tekun dan disiplin yang tinggi.

Supaya sumber daya manusia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik serta menghasilkan hasil yang maksimal, maka karyawan harus diberi bekal kemampuan dan keahlian yang selaras dengan bidang yang dikerjakannya. Selain itu, sumber daya manusia yang melaksanakan tugasnya harus dimotivasi terus menerus supaya tetap semangat untuk melaksanakan tugasnya. Hal yang terpenting lainnya yaitu bahwa semua tugas harus selalu dipantau agar tidak sampai terjadi penyelewengan, baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja. Apabila terjadi penyelewengan maka sebaiknya langsung dilakukan perbaikan.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia memberikan kesaksian mengenai pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia utama yang berperan penting bagi terciptanya tujuan-tujuan perusahaan dan juga memberikan

---

<sup>3</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), 178.

<sup>4</sup>Ibid. 179.

kejelasan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan dengan benarserta adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan lingkungan masyarakat.<sup>5</sup>

Berhubungan dengan hal diatas, supaya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat terwujud, maka karyawan harus ditunjukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga diharapkan karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengn yang sudah ditentukan juga tidak menyelewang dari ketetapan yang telah direncanakan. Untuk bisa melihat pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan karyawannya supaya tidak menyelewang dari ketetapan dibutuhkan adanya aksi nyata. yaitu dengan diadakannya pengawasan.

Pengawasan (*controlling*) yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan guna mengawasi setiap tugas dan pekerjaan yang dilakukan para pekerja, supaya tugas yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan. *Controlling* harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawannya sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Dengan demikian, *Controlling* yang dilakukan atasan, terutama pengwasan melekat, merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan supaya tidak terjadi penyelewengan ketika melakukan tugasnya. Suatu penyelewengan terjadi ataupun tidak, tergantung pada tingkat kemampuan dan ketrampilan karyawan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung : Alfabeta. 2011), 2.

<sup>6</sup> M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 171.

Pengawasan merupakan suatu hal yang berperan penting bagi perusahaan, sebegus apapun tugas yang dijalankan tanpa dilakukannya pengawasantidak akan bisa disebut berhasil. Seseorang yang bertugas melakukan pengawasan haruslah sungguh-sungguh dan mengerti tujuan diadakannya pengawasan kerja. Pengawasan kerja ini bertujuan guna memastikan pekerjaan yang dilakukan benar-benar sesuai denganapa yang diharapkan. Apabila terdapat bagian tertentu melakukan penyimpangan, maka seseorang yang melakukan pengawasan harus dapat menemukan penyebabnya dan dapat melakukan perbaikan.<sup>7</sup>

Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja dan mencari penghidupan yang baik serta mencela kemalasan dan berpangku tangan. Islam menegaskan bahwa aktivitas perekonomian yang dilakukan baik dan benar merupakan yang mulia dan menjadi bagian dari kesalehan keagamaan atau ketundukan kepada Allah SWT.<sup>8</sup>

Islam juga memerintahkan untuk menjalankan amanah yang diembannya, seperti halnya jabatan dan tugas yang diberikan kepadanya juga merupakan amanah yang harus diselesaikan dengan baik. Itulah sebabnya pengawasan yang berasal dari setiap masing-masing muslim menjauhkanya dari berbagai macam penyelewengan, dan menuntunnya untuk melaksanakan aturan-aturan dan syariat Allah SWT dalam semua kegiatannya, hal tersebut merupakan tujuan utama Islam. Hanya saja, disadari

---

<sup>7</sup>Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), 205.

<sup>8</sup>Ahmad Syakur, *Dasar-Dasar Pemikiran Ekonomi Islam* (Kediri : STAIN Kediri, 2011), 18.

bahwa pegawai adalah manusia biasa yang tidak bisa lepas dari melaksanakan kekeliruan.<sup>9</sup> Firman Allah dalam Surah Ali Imran ayat 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ  
وَأُولَٰئِكَ هُمُ  
الْمُفْلِحُونَ

Artinya : “Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh (berbuat) yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar. Merekalah orang-orang yang beruntung”. Q.S Ali-Imran :104)<sup>10</sup>

CV. Kubah Motif merupakan salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011 dan bertempat di Desa Jumeneng, Kecamatan Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto – Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan kubah, khususnya kubah yang bersistem 2 lapis (ornament panel) yang berawal dari home industri pembuatan kubah *stainless-steell*, cerobong hingga ventilator. CV. Kubah Motif seperti halnya bentuk hubungan industrial lainnya yang didalamnya terdapat pihak pemilik/majikan dan pihak pekerja/karyawan yang berjumlah 30 orang. Dimana karyawan tersebut dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu manajer, pelaksana, marketing, mandor dan pekerja. Namun pada perusahaan ini terdapat karyawan yang merangkap

---

<sup>9</sup>Abd Haris Hamid, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia* (Makassar : Sah Media, 2017), 36.

<sup>10</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Jabal. 2010), 63.

jabatannya, seperti seorang pemilik atau manajer juga merangkap sebagai marketing. Tidak hanya itu, seorang pelaksana pada perusahaan ini juga merangkap sebagai marketing, hal tersebut mengakibatkan karyawan sulit untuk menjalankan tugasnya secara maksimal, dikarenakan harus merangkap jabatannya. Selain itu pengerjaan kubah juga dilakukan berpindah-pindah sesuai dengan pesanan konsumen yang terkadang sering ke luar kota bahkan sampai ke luarr Pulau Jawa. Dan tentunya hal ini akan mempersulit perusahaan untuk melakukan pengawasan kerja terhadap karyawannya.<sup>11</sup>

Dengan adanya karyawan yang merangkap jabatan, dan juga tempat pengerjaan kubah yang selalu berpindah-pindah, peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan ini, mengenai permasalahan CV. Kubah Motif dalam melakukan pengawasan kerja terhadap karyawannya. Dikarenakan pengawasan kerja pada CV. Kubah Motif dilakukan oleh pemilik perusahaan atau manajer, dan seorang pengawas tersebut tidak selalu dapat mengawasi atau memantau pekerjaan karyawannya.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Ismail selaku manajer sekaligus pengawas pada CV. Kubah Motif bahwa pengawasan kerja pada CV. Kubah Motif dilakukan oleh manajer perusahaan, dan seorang pengawas tidak dapat secara langsung memantau pekerjaan karyawannya.<sup>12</sup> Sama halnya dengan yang dijelaskan oleh Bapak Hariadi selaku karyawan CV. Kubah Motif bahwa pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya dilakukan oleh manajer perusahaan, tetapi seorang pengawas ini tidak dapat mengawasi atau

---

<sup>11</sup>Hasil wawancara Dengan Bapak Ismail, Manajer CV. Kubah Motif, 09 Juni 2019.

<sup>12</sup>Ibid.

memantau karyawannya dengan baik, dikarenakan harus menyelesaikan tugasnya sebagai marketing juga, dari hal tersebut mengakibatkan banyak karyawan yang berlaku seenaknya saat jam kerja, seperti tidak mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga tidak selesai pada waktunya, ngobrol saat jam kerja, datang terlambat dan lain-lain.<sup>13</sup>

Dalam Islam pengawasan lebih diutamakan kepada kesadaran pada pribadi masing-masing bahwa setiap yang kita lakukan diawasi oleh Allah SWT, hal tersebut akan membuat kita takut apabila kita akan melakukan kecurangan, selain itu kesadaran dari luar diri sendiri, yaitu keyakinan bahwa semua pekerjaan yang kita lakukan diawasi oleh orang lain. Pimpinan harus bisa mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan karyawannya supaya tujuan dari perusahaannya dapat terwujud sebagaimana yang telah ditentukan. Guna menyokong berjalannya pengawasan dengan baik, maka semua yang terdapat pada perusahaan mempunyai rasa takut kepada Allah SWT, kesadaran semua elemen untuk mengawasi rekannya, serta penentuan aturan yang tidak sesuai dengan syariat Islam.<sup>14</sup>Dari hal tersebut, *controlling*akan berjalan dengan baik. Dalam Firman Allah SWT Q.S Al-Mujadalah : 7

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا يَكُونُ مِنْ  
تَجْوَى ثَلَاثَةَ إِلَّا هُوَ رَٰبِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةَ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ  
وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ

---

<sup>13</sup>Hasil wawancara Dengan Bapak Hariadi, karyawan CV. Kubah Motif, 09 Juni 2019.

<sup>14</sup>Didin Hafidhudin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta : Gema Insani, 2003), 60.

إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

“Tidaklah engkau perhatikan, bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi ? tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah yang keempatnya. Dan tidak ada lima orang, melainkan Dia yang keenamnya. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia pasti ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberikan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” (Q.S Al-Mujadalah :7)<sup>15</sup>

Berdasarkan teori diatas, Permasalahan dalam sistem pengawasan kerja pada CV. Kubah Motif yaitu manajer yang sekaligus juga sebagai pengawas, kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dikarenakan seorang pengawas tidak dapat memantau atau mengawasi pekerjaan karyawannya, seorang pengawas tersebut juga merangkap jabatan, selain harus mengawasi pekerjaan karyawan, pengawas juga harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai marketing, sehingga pengawasannya kurang memperhatikan kemampuan dan pengalaman karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu belum adanya tindakan perbaikan atau pemberian hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti aturan atau bertindak seenaknya sendiri, dikarenakan rasa sungkan yang dimiliki pimpinan terhadap karyawannya.

Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti mengangkat judul **“ANALISIS IMPLEMENTASI PENGAWASAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus: CV. Kubah Motif di Desa Jumeneng Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto)”**

---

<sup>15</sup>Departemen Agama RI., 543.



## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan judul dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran mekanisme pengawasan kerja karyawan pada CV. Kubah Motif di Desa Jumeneng Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto?
2. Bagaimana mekanisme pengawasan kerja karyawan pada CV. Kubah Motif di Desa Jumeneng Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokertoperspektif ekonomi syariah ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang harus diarahkan agar materinya tepat sasaran, dan berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaranmekanisme pengawasan kerja karyawan pada CV. Kubah Motif di Desa Jumeneng Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui mekanisme pengawasan kerja karyawan pada CV. Kubah Motif di Desa Jumeneng Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto perspektif ekonomi syariah.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti berharap hasilnya dapat bermanfaat untuk khalayak umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Dilihat dari aspek teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta ilmu dalam mengkaji dan menambah khazanah pengetahuannya terhadap pelaksanaan pengawasan kerja karyawan, selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menjawab persoalan-persoalan yang terjadi, terutama dalam permasalahan pelaksanaan pengawasan kerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah.

2. Manfaat praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis yaitu :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberi pengetahuan dan pengalaman melakukan penelitian ilmiah sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh, serta meningkatkan kemampuan intelektual dan pemahaman mengenai permasalahan pelaksanaan pengawasan kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.

b. Bagi mahasiswa

Dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan, sumber informasi serta bahan rujukan penelitian selanjutnya supaya dapat dikembangkan dalam teori-teori yang lainnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

## **E. Telaah Pustaka**

Setelah peneliti melakukan pencarian terhadap literatur yang berhubungan dengan objek pada penelitian ini, yang didapatkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hetty Fitria Rahmawati dalam menyelesaikan skripsinya untuk mendapatkan gelar S1 di Universitas Sebelas Maret Surakarta tahun 2007 dengan judul skripsi “Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar”. Tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui peran pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai kantor informasi dan komunikasi Kabupaten Karanganyar. Dalam hasil penelitiannya, bahwa pengawasan dilakukan oleh kepala kantor dengan menerapkan pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan oleh masyarakat. Peran pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu untuk mencegah terjadinya penyimpangan, untuk menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat,

dan untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.<sup>16</sup>

Perbedaan dengan yang ditulis peneliti yaitu dalam penelitian ini membahas atau meneliti mengenai peranan pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, sedangkan yang ditulis peneliti ini membahas mengenai gambaran mekanisme pengawasan kerja karyawan jika ditinjau dari ekonomi syariah dan merupakan penelitian kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habib Siregar dalam menyelesaikan skripsinya untuk mendapatkan gelar SE di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tahun 2017 dengan judul skripsi “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)”. Dalam hasil penelitiannya, bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan<sup>17</sup>

Perbedaan dengan yang ditulis peneliti yaitu dalam penelitian ini mengukur pengaruh dari pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang ditulis peneliti ini membahas mengenai mekanisme pengawasan

---

<sup>16</sup> Hetty Fitria Rahmawati, “Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar”, (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2007).

<sup>17</sup>Muhammad Habib Siregar, “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, 2017).

kerja karyawan jika ditinjau dari ekonomi syariah dan merupakan penelitian kualitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bima Bagus Triadi dalam menyelesaikan skripsinya untuk mendapatkan gelar S1 di Universitas Lampung tahun 2019 dengan judul skripsi “Pengawasan Terhadap Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Optimal Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Gedung Pelayanan Satu Atap Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kepada para pegawainya yang didasarkan pada Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat (WASKAT) Nomor: KEP/46/M.PAN/4/2004 dapat dikatakan belum berhasil karena belum memenuhi seluruh indikator keberhasilan WASKAT yaitu meningkatkan disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran, meningkatnya kepatuhan perundang-undangan, dan cepatnya penyelesaian layanan.<sup>18</sup>

Perbedaan dengan yang ditulis peneliti yaitu dalam penelitian ini membahas mengenai pengawasan terhadap pegawai dalam memberikan pelayanan optimal, dan merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang ditulis peneliti ini membahas mengenai mekanisme pengawasan kerja karyawan jika ditinjau dari ekonomi syariah, dan menggunakan penelitian kualitatif.

---

<sup>18</sup>Bima Bagus Triadi, “Pengawasan Terhadap Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Optimal Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Gedung Pelayanan Satu Atap Kota Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2019).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta Pirmanika dalam menyelesaikan skripsinya untuk mendapatkan gelar SE di Universitas Lampung tahun 2017 dengan judul skripsi “Pengaruh Pengawasan Dan Kebosanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas IA Tanjung Karang Bandar Lampung”. Dalam hasil penelitiannya, bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kebosanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pengawasan dan kebosanan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>19</sup>

Perbedaan dengan yang ditulis peneliti yaitu dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh dari pengawasan dan kebosanan kerja terhadap kinerja pegawai, dan merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang ditulis peneliti ini membahas mengenai mekanisme pengawasan kerja karyawan jika ditinjau dari ekonomi syariah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hikmah dalam menyelesaikan skripsinya untuk mendapatkan gelar SE di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018 dengan judul skripsi “Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Da’wah Lampung”. Dalam hasil penelitiannya, bahwa pengawasan pada Dewan Laznas Lampung merupakan pengawasan dari dalam organisasi dimana pengawasan dilakukan oleh pimpinan langsung

---

<sup>19</sup>Shinta Pirmanika, “Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Da’wah Lampung” ( Skripsi, Universitas Lampung, Lampung, 2017).

tanpa melalui perantara, proses pengawasannya menggunakan teknik pengawasan secara langsung melalui inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan ditempat, serta menggunakan pengawasan tidak langsung melalui lisan berupa group whatsapp.<sup>20</sup>

Perbedaan dengan yang ditulis peneliti yaitu dalam penelitian ini membahas mengenai optimalisasi fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai, dan merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang ditulis peneliti ini membahas mengenai mekanisme pengawasan kerja karyawan jika ditinjau dari ekonomi syariah.

Setelah membaca skripsi di atas sebagai bahan untuk menemukan celah pada skripsi yang akan peneliti tulis, sehingga menemukan garis besar perbedaan penelitian atau perbedaan dalam titik-titik pembahasan dalam penelitian ini dibatasi untuk mengetahui bagaimana mekanisme pelaksanaan pengawasan kerja kepada karyawan dalam perspektif ekonomi syariah. Hal ini perlu diteliti dikarenakan pengawasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Penulis juga ingin mengetahui lebih dalam mengenai pengawasan yang diterapkan oleh CV Kubah Motif dan juga ingin mengetahui permasalahan apa saja yang muncul dalam melakukan pengawasan terhadap karyawannya.

---

<sup>20</sup>Nur Hikmah, "Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Da'wah Lampung" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018).