

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk melahirkan karyawan dengan kinerja yang mumpuni demi mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila organisasi terus berkembang, maka sumber daya manusia dengan kinerja yang mumpuni wajib untuk dimiliki. Karena sesungguhnya penilaian kinerja merupakan penilaian akan perilaku manusia dalam melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Menurut Erma Safitri (2013) perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pengelolaan merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Umumnya setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan telah menyadari bahwa karyawan adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Situasi yang seperti ini membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan juga terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk

kepentingan perusahaan (Denny Triasmoko, DKK, 2014, hlm 65).

Pengelolaan adalah sebuah prosedur yang membantu perumusan kebijakan dan tujuan organisasi atau proses melakukan pengawasan pada semua hal yang terkait dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan, atau diartikan sebagai sebuah rentetan pekerjaan atau upaya yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu (Poerdarminta, 2006, hlm 55).

Pengawasan ialah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program bisa diwujudkan dengan efektif. Masing-masing perusahaan mempunyai program untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, untuk menjaga agar perusahaan itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukannya pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar. Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja karyawan dalam tugas-tugasnya.

Suatu perusahaan apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau perusahaan melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Menurut Amsyah (2005, hlm.65) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaannya sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan, sudah

sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Karyawan perlu diberikan pengawasan agar mereka dapat menjalankan tugas yang diberikan.

Pengawasan merupakan kegiatan yang terstruktur dari manajemen untuk mengkoordinasi setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengawasan, perlu dilakukan pengamatan yang efektif untuk mencegah hal-hal menyimpang yang merugikan lembaga. Dengan adanya pengawasan, penyimpangan yang terjadi dapat ditanggulangi sehingga peluang terjadinya kerugian yang besar dapat dihindari atau mungkin dapat diperkecil (Denny Triasmoko, DKK, 2014, hlm 80).

Tindakan yang efektif itu dipengaruhi oleh penetapan tujuan yang tepat. Bagi manajemen, tujuan itu dapat dianggap sebagai hasil yang diperlukan. Apabila tujuan tersebut ditetapkan dengan benar, maka akan dapat menyatukan beberapa aktivitas penting, membuat interpretasi dari kebijaksanaan manajemen puncak, menggerakkan karyawan, dan memberikan premis untuk menetapkan standar-standar pengawasan. Terlebih lagi, pengawasan ini dapat membantu manajer menentukan pilihan yang lebih baik. Pengawasan diharapkan mampu mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan aset yang dimiliki koperasi (Sumarsono, 2003, hlm. 86).

Koperasi konsumen syariah Arrahmah merupakan lembaga jasa keuangan non bank (LJKNB) yang berbadan hukum koperasi berdasarkan Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah No 06/BH/XIX/III/2016

sebagaimana yang kegiatan operasionalnya menyalurkan pembiayaan dengan akad murabahah. Tingginya minat dan kebutuhan konsumsi masyarakat membuat koperasi konsumen syariah Arrahmah menyalurkan akad jual beli murabahah sebagai kegiatan utama dalam menyalurkan dananya.

Koperasi konsumen syariah merupakan kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan berdasarkan prinsip syariah. Keberadaan koperasi konsumen syariah dengan jumlah yang banyak pada beberapa daerah di Indonesia tidak diimbangi dengan faktor-faktor pendukung yang mendorong LKMS agar berjalan dengan baik. Walaupun berkembang dengan pesat, namun koperasi konsumen syariah masih mengalami banyak hambatan. Terdapat banyak permasalahan yang dihadapi baik dari dalam maupun luar.

Keberadaan koperasi konsumen syariah mempunyai arti penting bagi pembangunan ekonomi berlandaskan syariah terutama dalam memberikan jalan keluar untuk pemberdayaan usaha kecil dan menengah serta menjadi pokok kekuatan ekonomi yang berbasis kekayaan sekaligus menjadi penopang utama sistem perekonomian nasional. Hal ini menunjukkan koperasi konsumen syariah sangat berperan untuk masyarakat karena menjadi sebuah lembaga keuangan yang dapat mengatasi masalah krusial yang dihadapi oleh pengusaha kecil dan menengah khususnya dalam hal permodalan. Selain berfungsi dalam penyaluran modal juga berfungsi untuk menangani kegiatan sosial.

Koperasi konsumen syariah merupakan sebuah lembaga yang keberadaannya sangat diperlukan masyarakat terutama kalangan mikro. Akan

tetapi, dalam kegiatan operasionalnya masih terdapat banyak kekurangan. Maka permasalahan tersebut harus dapat ditanggulangi dengan baik agar dapat mewujudkan terciptanya image positif bagi koperasi konsumen syariah yang bersih dan terpercaya. Koperasi konsumen syariah masih berfokus pada masalah kualitas sumber daya manusia yang belum memadai, termasuk kurang memadainya fasilitas atau infrastruktur teknologi informasi, padahal hal tersebut merupakan salah satu persyaratan penting sebuah lembaga keuangan.

Pengelolaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh pimpinan, guna menghindari teradanya kesalahan dan penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan dan setelah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam lembaga koperasi. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan usahanya yang dapat dinilai dari pelayanan prima yang diberikan kepada anggotanya.

Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin memiliki karyawan yang berjumlah 20 orang baik itu karyawan bagian kantor maupun karyawan bagian lapangan. Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin harus melakukan Pengelolaan dan Pengawasan yang efektif. Pengelolaan dan pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengelolaan dan Pengawasan merupakan hal yang sangat penting bagi Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin karena dengan adanya karyawan yang bekerja dengan baik maka suatu pekerjaan akan berjalan lancar dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengelolaan dan Pengawasan Karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan karyawan di koperasi konsumen syariah arrahmah banjarmasin?
2. Bagaimana pengawasan karyawan di koperasi konsumen syariah arrahmah banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengelolaan karyawan di koperasi konsumen syariah arrahmah banjarmasin.
2. Mengetahui bagaimana pengawasan karyawan di koperasi konsumen syariah arrahmah banjarmasin.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional/batasan istilah perlu dilakukan untuk memperjelas dan membatasi judul penelitian, yakni sebagai berikut :

1. Pengelolaan

Menurut KBBI pengelolaan adalah proses yang membantu

merumuskan tujuan organisasi serta memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan (KBBI Daring, 2022). Pengelolaan yang dimaksud pada penelitian ini adalah pengelolaan karyawan yaitu, serangkaian aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, dari mengadakan tenaga kerja, pengembangan, serta apresiasi kerja dengan alasan untuk mencapai tujuan perusahaan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

2. Pengawasan

Menurut kamus ekonomi pengawasan adalah pengawasan atas terlaksananya pekerjaan dengan baik dan efisien oleh para bawahan, yang dilakukan oleh mandor (Kamus istilah ekonomi, 1984, hlm. 144). Sedangkan menurut KBBI pengawasan adalah penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan (KBBI Daring, 2022). Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan terhadap karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

3. Karyawan

Menurut KBBI karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah; pegawai; pekerja). Karyawan adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi untuk mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah staf yang bekerja di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

E. Signifikan Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi penulis guna memperdalam dan menerapkan teori yang didapatkan selama studi tentang pengelolaan dan pengawasan karyawan secara mendalam, khususnya membangun optimalisasi pengembangan karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan informasi dan acuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan terkait Pengelolaan dan Pengawasan Karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

3. Bagi Jurusan S1 Perbankan Syariah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sebagian pemikiran dan pengetahuan serta dapat dijadikan bahan dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus UIN Antasari Banjarmasin, dan sebagai tambahan bahan referensi penelitian dan informasi khususnya bagi Mahasiswa/I selanjutnya mengenai Pengelolaan dan Pengawasan Karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin.

F. Penelitian Terdehulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indiatuti (2015). Judul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah” (Studi Kasus Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran) UIN Walisongo Semarang. Hasil dari penelitian Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, menunjukkan penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran sudah sesuai dengan prinsip syariah. Manajemen sumber daya manusia tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang kegiatan manajemen sumber daya manusia penelitian ini berfokus pada perusahaan bidang kuliner dan dianalisis berdasarkan konsep syariah sedangkan perbedaan penelitian penulis berfokus pada lembaga koperasi syariah, penulis menambahkan aspek pengelolaan dan pengawasan manajemen.
2. Moh. Erma Aksha Kafabi (2020). Judul “Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di KSPPS BMT NURUSSA’ADAH PEKALONGAN” IAIN Pekalongan. Hasil dari penelitian Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di KSPPS BMT NURUSSA’ADAH PEKALONGAN, menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia sudah lengkap dengan perencanaan dari bawah ke atas, rekrutmen dengan

sumber internal dan eksternal, seleksi yang dilaksanakan berupa seleksi administrasi tes tertulis psikotes, dan wawancara, penilaian kerja dilakukan dengan melihat target yang dicapai karyawan. Penelitian ini sama-sama berada pada bidang manajemen sumber daya manusia namun lebih berfokus pada sub bab pengelolaan. Sedangkan perbedaan penelitian penulis mengacu pada pengelolaan dan pengawasan manajemen sumber daya manusia.

3. Sundari Setyopalupi (2021). Judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT INSAN MANDIRI JERUKSING PONOROGO” IAIN Ponorogo. Hasil dari penelitian Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo, menunjukkan bahwamekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo belum sepenuhnya sesuai dengan model rekrutmen manajemen sumber daya manusia. Pengembangan skill karyawan sudah menerapkan program pelatihan dan pendidikan kepada karyawan, namun kurun waktu 5 tahun terakhir ini hanya diikuti manajer BMT saja, sehingga karyawan yang baru belum pernah mengikuti perkembangan skill, kinerja karyawan di BMT Insan Mandiri Jeruksing Ponorogo juga belum sepenuhnya sesuai, karena dalam keahlian, kompetensi belum semua menguasainya. Penelitian ini membahas mekanisme rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian penulis mengacu pada bagaimana pengelolaan dan pengawasan manajemen sumber daya di koperasi syariah.

G. Sistematis Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, signifikam penelitian, penelitian terdahulu dan sistematis pembahasan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang pengelolaan dan pengawasan karyawan yang terdiri dari beberapa sub bab, diantaranya pengertian pengelolaan, peran pengelolaan, prinsip-prinsip pengelolaan karyawan, pengelolaan dalam pandangan islam, pengertian pengawasan, jenis-jenis pengawasan, tahapan proses pengawasan, bentuk-bentuk pengawasan, syarat-syarat pengawasan, prinsip pengawasan, manfaat pengawasan, sistem dan pentingnya pengawasan, pengertian karyawan, fungsi dan peranan karyawan, kewaiban karyawan, pengertian koperasi jasa keuangan syariah (KJKS), sumber-sumber dana koperasi, kegiatan operasional KJKS.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif mengenai bagaimana penelitian akan dilaksanakan, metode pengumpulan data, dan analisis data yang akan digunakan.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian berupa analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Syariah Arrahmah dan analisis pengawasan manajemen sumber daya manusia di Koperasi Syariah Arrahmah.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian

