



**PENGAWASAN KERJA PENGURUS
ORGANISASI IKATAN QORI' QORI'AH
MAHASISWA (IQMA)
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Eka Novita Sari
NIM. B94216044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Novita Sari

Nim : B94216044

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : Manajemen Dakwah

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil dari plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi. Saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 09 Desember 2019

Yang menyatakan,



Eka Novita Sari
NIM.B94216044

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Eka Novita Sari
NIM : B94216044
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Judul : Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori'
Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 09 Desember 2019

Menyetujui,
Pembimbing



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa UIN
Sunan Ampel Surabaya

SKRIPSI

Disusun Oleh
Eka Novita Sari
B94216044

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 16 Desember 2019

Tim Penguji

Penguji I



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji II



Ahmad Khoiril Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji III



Mufti Labib, Lc., MCl.
NIP. 196401021999031001

Penguji IV



Airangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005



16 Desember 2019
Dekan,


H. Saiful Halim, M.Ag.
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Eka Novita Sari
NIM : B99216044
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : efanovitasari0898@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengawasan Kerja pengurus Organisasi Ikatan Guru-Guru
Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 19 Desember 2019

Penulis

(Eka Novita Sari)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Eka Novita Sari, NIM. B94216044, 2019. *Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.*

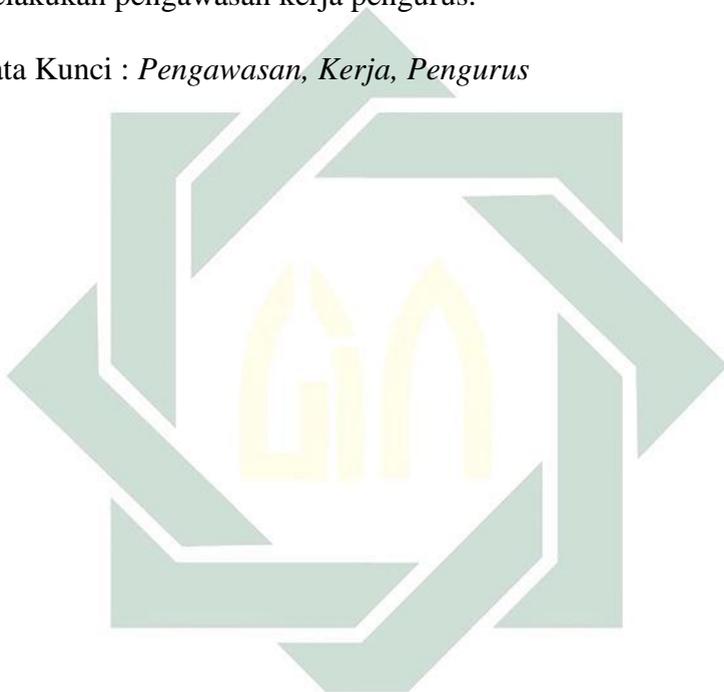
Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan proses pengawasan kerja pengurus dan macam-macam pengawasan kerja pengurus di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian ini memperoleh temuan, bahwa pengawasan kerja pengurus di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu: Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). Proses pengawasan kerja pengurus organisasi IQMA memuat tiga tahap, yaitu: penetapan standar pengawasan, melakukan penilaian kerja pengurus, dan mengadakan perbaikan. Pengawasan kerja pengurus dilakukan setiap kegiatan organisasi IQMA berlangsung. Pengawasan kerja pengurus dilakukan dengan tujuan, agar pengurus melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan job desk masing-masing. Tujuan serta visi misi organisasi IQMA dapat tercapai dengan adanya pengawasan. Pengawasan di organisasi IQMA terdiri dari dua macam, yaitu pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dengan cara ikut serta dalam kegiatan organisasi IQMA. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui pemberitahuan informasi dari orang lain.

Rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu perlu penelitian lebih lanjut tentang pengawasan terhadap

anggota atau kader organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Selain itu, skripsi ini dapat diimplementasikan organisasi IQMA terutama pada bagian Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K) dalam melakukan pengawasan kerja pengurus.

Kata Kunci : *Pengawasan, Kerja, Pengurus*



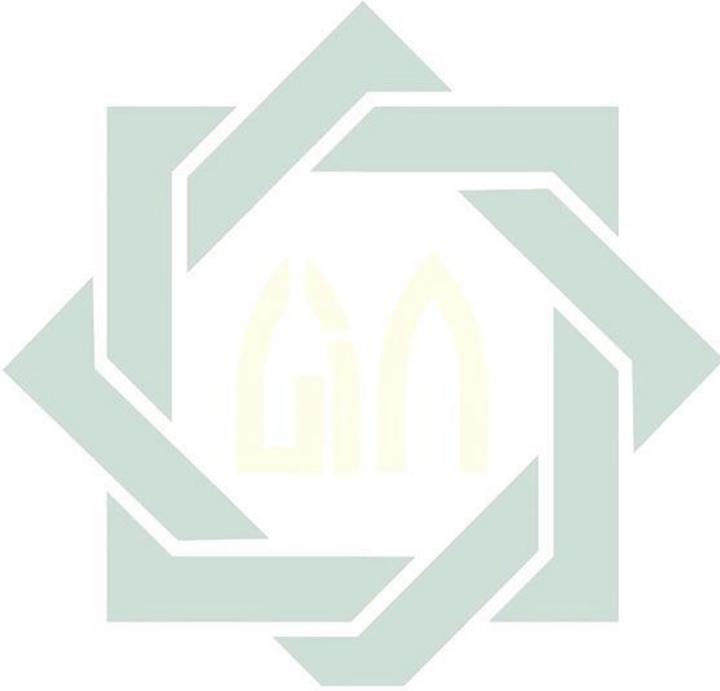
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Konsep	7
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Kerangka Teori	15
C. Kajian Teori	16
1. Pengertian Pengawasan.....	16
2. Proses Pengawasan	18
3. Tujuan Pengawasan	25
4. Macam-macam Pengawasan.....	26
D. Prespektif Islam	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Tahap-tahap Penelitian	35

E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Validitas Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
1. Sejarah Organisasi IQMA.....	40
2. Struktur Organisasi IQMA (<i>Men</i>).....	43
3. Sumber Keuangan (<i>Money</i>)	44
4. Strategi Manajemen (<i>Methods</i>).....	44
5. Sarana Prasarana (<i>Machine</i>)	45
6. Program/Kegiatan (<i>Materials</i>).....	46
7. Segmentasi Mahasiswa (<i>Markets</i>)	46
B. Penyajian Data.....	46
C. Analisis Data.....	88
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	94
B. Saran dan Rekomendasi.....	94
C. Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	102

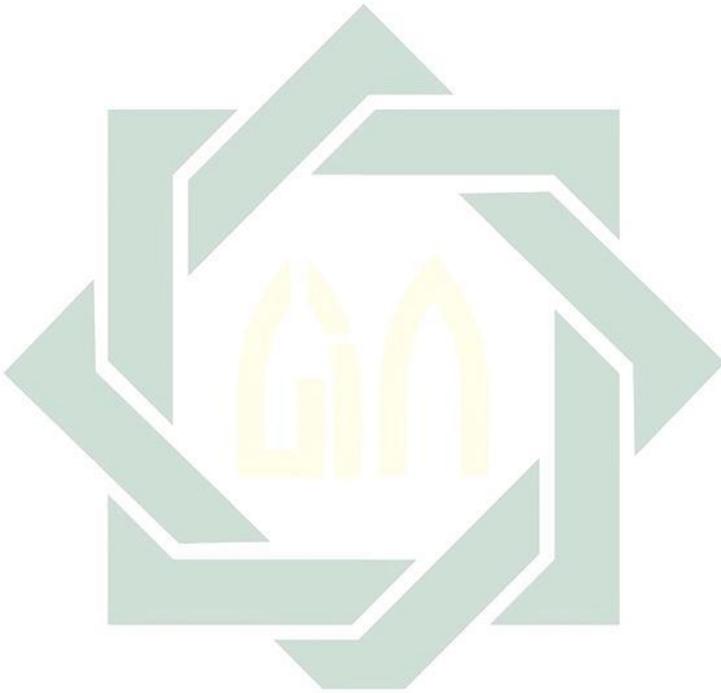
DAFTAR TABEL

Tabel 1: Form Pengawasan Kegiatan Rutinitas5



DAFTAR BAGAN

Bagan 2: Kerangka Teori.....	15
Bagan 3: Struktur Organisasi IQMA	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan proses kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Salah satu fungsi manajemen yaitu pengawasan. Pengawasan adalah suatu kegiatan penyesuaian antara penerapan yang dilakukan dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.²

Dalam suatu organisasi, pengawasan diperlukan untuk memantau kegiatan yang dilakukan. Pengawasan dilakukan dengan tujuan, agar pengawas dapat mengetahui kesesuaian kerja yang dilakukan dengan tujuan organisasi. Ketika kegiatan tersebut diawasi, maka pengawas dapat mengetahui kekurangan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat diperbaiki dengan melihat kekurangan tersebut.

Pengawasan juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang telah lama diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja di instansi pemerintahan maupun di swasta.³ Pengawasan dilakukan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan dalam suatu instansi. Dalam suatu organisasi, orang yang melakukan pekerjaan

¹ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 06.

² Sentot Harman Glendoh, "Fungsi Pengawasan dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi", *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 02, No. 01, 2000), hal. 46.

³ Baihaqi, "Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan", *Jurnal Libria* (Vol. 8, No. 1, 2006), hal. 130.

disebut pengurus. Setiap organisasi mengharapkan pengurus bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kerja pengurus dapat diperbaiki melalui pelaksanaan pengawasan. Kerja adalah upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup seseorang. Seorang manusia diharapkan bisa bekerja keras serta memiliki kerja yang baik. Sebagai sebuah agama, Islam mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya. Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 menjelaskan tentang hal tersebut:⁴

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Artinya: *Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung*”.

Ayat di atas memiliki makna, bahwa harapan dapat tercapai dengan melakukan usaha secara maksimal untuk mendapatkannya. Pengawasan merupakan salah satu cara untuk memperbaiki dan memaksimalkan kerja seseorang.

Setiap organisasi mengharapkan pengurus memiliki kinerja yang berkualitas tinggi. Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) merupakan salah satu UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang berada di bawah naungan UIN Sunan Ampel Surabaya. Organisasi IQMA resmi didirikan pada tanggal 03 maret 1989.⁵ Organisasi IQMA

⁴ Indri Andesta Dyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT. Great Giant Pineapple Lampung Tengah)”, *Skripsi* (Lampung: Ekonomi Syari'ah, UIN Raden Intan Lampung, 2018), hal. 12.

⁵ Alzamahsyari Siddiq Jf, “Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) Universitas Islam

terus berkembang di kampus UIN Sunan Ampel Surabaya sampai sekarang.

Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan organisasi yang bergerak dalam pengembangan seni baca Al-Qur'an. Organisasi IQMA memiliki lima bidang, yaitu bidang tilawah, sholawat, MC, dakwah, dan kaligrafi. Setiap bidang tersebut memiliki pengurus masing-masing. Pengurus diharapkan melakukan tugas sesuai dengan jabatannya. Organisasi IQMA memerlukan pengawasan dalam memantau kerja pengurus.

Pengawasan kerja pengurus organisasi IQMA dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu: Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). DPI adalah badan konsultan dan pengawas program kerja IQMA. Anggota DPI, yaitu alumni IQMA yang bertugas memantau perkembangan organisasi IQMA secara keseluruhan.

Pengurus Harian (PH), yaitu: ketua umum, ketua I, ketua II, sekretaris I, sekretaris II, bendahara I, dan bendahara II. Pengurus harian melakukan pengawasan terhadap kerja pengurus secara keseluruhan. Namun, ketua I dan ketua II lebih terfokus melakukan pengawasan pada lima bidang.

Hal tersebut dilakukan, karena status ketua I merupakan pemegang kebijakan internal organisasi. Salah satu tugas ketua I adalah mengawasi dan mengevaluasi wilayah internal organisasi. Oleh karena itu, ketua I mengawasi jalannya kerja pengurus yang dilakukan ketika kegiatan di dalam organisasi. Kegiatan tersebut, seperti: rutinitas dan Bimsus (Bimbingan Kusus) setiap bidang di organisasi IQMA.

Berbeda dengan ketua I, ketua II memiliki status pemegang kebijakan eksternal organisasi. Salah satu tugas ketua II adalah mengawasi dan mengevaluasi wilayah eksternal organisasi. Ketika kegiatan di luar organisasi, maka ketua II melakukan pengawasan terhadap kerja pengurus dalam kegiatan tersebut.

DP2K merupakan departemen dalam organisasi IQMA yang bertugas mengawasi lima bidang dan terfokus pada pemberdayaan kader. DP2K tersebut bekerja sama dengan ketua I dalam melakukan pengawasan di organisasi IQMA.

Pengawasan yang dilakukan di organisasi IQMA memiliki hasil yang baik. Ketika pengawasan telah dilakukan, maka pengawas hampir tidak menemukan celah kesalahan yang dilakukan oleh pengurus. Permasalahan yang sering terjadi di organisasi IQMA adalah tidak tanggungjawabnya pengurus dengan jabatannya.

Permasalahan tersebut langsung ditangani oleh pengurus bidang sendiri. Ketika pengurus bidang tidak bisa mengatasi, maka permasalahan tersebut diatasi oleh DP2K. Jika DP2K tidak dapat mengatasi permasalahan yang ada, maka DP2K meminta pendapat ke pengurus harian. Apabila pengurus harian tidak bisa mengatasi, maka ketua umum akan turun langsung dan konsultasi kepada DPI tentang permasalahan yang terjadi.

Pengawas melakukan pengawasan kerja pengurus dengan mengisi form penilaian. Ketika kegiatan rutinitas organisasi IQMA dilakukan, maka pengawas mengisi form penilaian. Form penilaian tersebut meliputi beberapa indikator mengenai pengurus.

NO	ASPEK	HAL YANG DIAMATI	1	2	3	KET
1	KARAKTER	Keaktifan anggota dalam mencoba				
		Keaktifan pengurus dalam menjalankan kegiatan bidang				
		Keakraban pengurus dengan anggota				
		Pemahaman Anggota pada Materi yang disampaikan				
2	SYSTEM	Kesiapan pengurus dalam menyiapkan rutinitas				
		Ketepatan waktu kehadiran pengurus, anggota dan pemateri dalam rutinitas				
		Proses pembelajaran (transfer ilmu) sesuai dengan kurikulum yang ada				
		Progres bidang dalam membina anggota				
		Cara pemateri memahamkan materi kepada anggota				
3	ABSENSI	Pengisian absensi saat rutinitas				
		Jumlah anggota yang menghadiri rutinitas				
4	KUALITAS	Pengurus berpotensi membina anggota				

		Setiap anggota mampu mempraktekkan materi yang disampaikan oleh pemateri				
Total Score						

Tabel 1: Form Pengawasan Kegiatan Rutinitas
(Data Form Pengawasan Kegiatan Rutinitas Terlampir)

Dengan adanya form penilaian tersebut, perubahan atau peningkatan kerja pengurus dapat terdata dengan baik. Data tersebut membuat pengawasan dapat dilakukan dengan teliti dan cermat. Dengan pengawasan tersebut, maka kesalahan dalam melaksanakan tugas dapat diminimalkan. Pengawasan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengawasan diperlukan untuk kepentingan suatu organisasi.

B. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini ada dua, antara lain:

1. Bagaimana proses pengawasan kerja pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya?
2. Apa saja macam-macam pengawasan kerja pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menggambarkan proses pengawasan kerja pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya

2. Untuk menggambarkan macam-macam pengawasan kerja pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis antara lain:

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di mata kuliah Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen pada teori pengawasan yang diajarkan di program studi Manajemen Dakwah
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan peran dakwah organisasi IQMA dalam menampung mahasiswa yang ingin mengembangkan seni baca Al-Qur'an.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis antara lain:

- a. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan pesan dakwah melalui organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi maupun landasan pemahaman bagi pihak-pihak tertentu yang akan meneliti objek sejenis.

E. Definisi Konsep

Untuk menghindari kerancuan pemahaman dalam penelitian ini, peneliti perlu memberikan definisi konsep sebagai berikut:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah sebuah proses pengamatan seluruh kegiatan dengan tujuan untuk menjamin semua

pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.⁶ Jadi, pengawasan yang dimaksud di sini adalah kegiatan pemantauan yang dilakukan, agar proses dan hasil kerja dapat dilakukan sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

2. Kerja

Kerja adalah suatu bentuk usaha manusia baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual ataupun fisik, bahkan masalah duniawi atau akhirat.⁷ Orang yang melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi adalah pengurus. Pengurus melakukan kerja sesuai dengan job desk masing-masing untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Pengurus

Pengurus merupakan organ organisasi yang melakukan kepengurusan organisasi.⁸ Organisasi dapat berjalan dengan adanya pengurus, karena pengurus merupakan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi. Jika organisasi tanpa adanya SDM, maka suatu organisasi tidak akan berjalan, karena SDM merupakan pengelola dalam suatu organisasi. Pengurus organisasi bertugas untuk mengurus kegiatan-kegiatan apapun yang ada di organisasi.

Dari beberapa penjelasan konsep di atas, maksud dari pengawasan kerja pengurus adalah suatu pengamatan yang dilakukan dalam pelaksanaan kerja pengurus. Pengawasan kerja pengurus dilakukan, agar pengurus dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

⁶ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 125.

⁷ Muham Sakura Dragon, *Etos Kerja dalam Pandangan Agama Islam*, (Jakarta: Sakura Dragon SPC, 2015), hal. 02.

⁸ Indra Bastian, *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 05.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian tentang pengawasan kerja pengurus yang akan diteliti, yaitu pengawasan pada tahun 2019.

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan penelitian ini terbagi menjadi beberapa bab. Setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini menguraikan alasan dan pentingnya permasalahan yang dipilih. Pada bab ini, penulis juga menjelaskan rumusan masalah yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian dan manfaat penelitian juga terdapat pada bab ini. Tujuan dan manfaat merupakan suatu hal yang diharapkan dalam penelitian ini. Definisi konsep pada bab ini juga dilakukan, agar penelitian ini memiliki batasan dalam melakukan penggalan data. Selain itu, sistematika pembahasan dijadikan sebagai kerangka acuan dalam menulis penelitian ini.

Bab kedua adalah kajian teori. Bab ini terdiri dari kerangka teori menjelaskan tentang jembatan yang menjadi penghubung fokus satu dengan fokus yang lainnya dalam ilmu manajemen. Selain itu, bab ini berisi tentang kajian teori. Kajian teori merupakan landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam hal ini, penelitian terdahulu dan literatur-literatur dari berbagai referensi juga terdapat dalam bab ini.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Metodologi penelitian digunakan sebagai acuan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini. Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian. Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data,

dan analisis data atau pengolahan data. Gambaran umum objek penelitian tersebut berisi tentang hal-hal yang berhubungan dengan objek mulai dari sejarah sampai pada segmentasi mahasiswa organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Penyajian data merupakan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan, analisis data berisi tentang analisa peneliti mengenai temuan-temuan yang didapat dari penelitian tersebut.

Bab kelima yaitu penutup. Bab ini memuat kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan. Kesimpulan tersebut dilengkapi dengan saran-saran yang diberikan oleh peneliti. Bab ini juga terdapat saran dan rekomendasi tentang penelitian. Keterbatasan penelitian juga dicantumkan pada bab ini. Hal tersebut dilakukan, agar pembaca mengetahui keterbatasan dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini mengkaji tentang Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian terdahulu yang relevan merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Studi tentang pengawasan terdapat dalam enam bentuk. *Pertama*, penelitian tentang penerapan pengawasan yang dilakukan oleh Indel⁹, Sandewa¹⁰, dan Ulwati¹¹.

Perbedaan pengawasan tersebut terletak pada macam-macam dan proses manajemen pengawasan. Ada beberapa penelitian yang menghasilkan tentang macam-macam pengawasan dan ada juga yang menghasilkan tentang proses pengawasan. Proses manajemen pengawasan yang dilakukan Indel terdapat lima tahap. Sedangkan, Sandewa dan Ulwati menjelaskan tentang metode pengawasan yang dilakukan, yaitu: pengawasan langsung dan tidak langsung.

⁹ Indel, “Manajemen Pengawasan dalam Pelaksanaan Program Bimbingan Manasik Haji oleh Kementerian Agama Kulonprogo pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Kabupaten Kulonprogo Tahun 2017”, *Skripsi* (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

¹⁰ Fadli Sandewa, “Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat terhadap Kinerja Aparatur di Kecamatan Banggai)”, *Jurnal Katalogis* (Vol. 5, No.4, 2017).

¹¹ Nuri Ulwati, “Manajemen Pengawasan Sumber Daya Manusia Rumah Yatim di Bandar Lampung”, *Skripsi* (Lampung: Manajemen Dakwah, UIN Raden Lintang Lampung, 2017).

Kedua, penelitian tentang fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Glendoh¹², Haris dan Kusmanto¹³, Ismi¹⁴, dan Restia¹⁵. Penelitian tersebut memiliki perbedaan pada tempat dan hasil penelitiannya. Glendoh melakukan penelitian pada penyelenggaraan manajemen korporasi yang menghasilkan sangat diperlukannya fungsi pengawasan untuk mencegah kendala yang ada. Haris dan Kusmanto melakukan penelitian fungsi pengawasan inspektorat yang menghasilkan fungsi pengawasan yang ada sudah berjalan dengan efektif.

Ismi melakukan penelitian pengawasan kepala sekolah yang menghasilkan, bahwa kualitas dan profibilitas sekolah tetap terjaga dengan adanya pengawasan. Restia mengambil pengawasan pimpinan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) pasar perdagangan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan memiliki hasil baik, tetapi karakteristik individu dan kinerja pegawai sangat baik.

Ketiga, penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Zuliyati¹⁶, Amanda¹⁷,

¹² Sentot Herman Glendoh, “Fungsi Pengawasan dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, 2000).

¹³ Abdul Haris dan Heri Kusmanto, “Fungsi Pengawasan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai”, *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 6, No. 1, 2016).

¹⁴ Nurul Ismi, “Fungsi Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Guru di Smp Negeri 1 Segeri Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep”, *Skripsi* (Makassar: Administrasi Negara, Universitas Hasanuddin Makassar, 2017).

¹⁵ Restia, “Fungsi Pengawasan Pimpinan dan Karakteristik Individu serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus di Upt Pasar Perdagangan) Kabupaten Bangka Tengah”, *Skripsi* (Bangka Belitung: Manajemen, Universitas Bangka Belitung, 2017).

¹⁶ Sri Zuliyati, “Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi Pt. Tri Cahya Purnama Semarang”,

Nielwati, Prihati dan Zuhdi¹⁸, Mustafa¹⁹, Situmeang²⁰, Sari²¹, Rahayu²², Havany²³, Markus²⁴, Purnama²⁵, dan

Skripsi (Semarang: Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2005).

¹⁷ Regina Amanda, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories (Depo)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, No. 4, 2016).

¹⁸ Elly Nielwaty, Prihati, dan Sulaiman Zuhdi, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau”, *Jurnal Niara* (Vol. 10, No. 1, 2017).

¹⁹ Mustafa, “Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru Min Aceh Jaya”, *Skripsi* (Banda Aceh: Manajemen Pendidikan Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).

²⁰ Rosinta Romauli Situmeang, “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Vol. 2, No. 2, 2017).

²¹ Dwi Puspita Sari, “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Karyadeka Alam Lestari Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Manajemen, Universitas Negeri Semarang, 2011).

²² Eti Dwi Rahayu, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2006).

²³ Manda Lintang Havany, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Spg Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga”, *Skripsi* (Yogyakarta: Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

²⁴ Candra Markus, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Parsaoran Global Datatrans Jakarta”, *Skripsi* (Jakarta: Manajemen Perhotelan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Internasional Jakarta, 2014).

²⁵ Sri Purnama, “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal”, *Skripsi* (Medan: Ekonomi Manajemen Syari’ah, UIN Sumatera Utara Medan, 2018).

Siregar²⁶. Perbedaan penelitian ini terdapat pada tempat penelitian. Sedangkan, persamaan penelitian tersebut terletak pada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja.

Keempat, penelitian tentang penerapan sistem pengawasan intern oleh Hanum²⁷. Pada penelitian ini, pengawasan intern kas sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada. *Kelima*, penelitian tentang sistem pengawasan aktifitas santri yang dilakukan oleh Rokhmawati²⁸. Penelitian tersebut memiliki hasil sistem pengawasan terdapat *input*, *output*, dan *feedback*.

Keenam, penelitian yang dilakukan pada organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya yang dilakukan oleh Akhsan²⁹, Qibtiyah³⁰, Mukti³¹, Rofi'ah³², Anshori³³,

²⁶ 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* (Medan: Ekonomi Islam, UIN Sumatera Utara Medan, 2017).

²⁷ Zulia Hanum, "Penerapan Sistem Pengawasan Intern Pengeluaran Kas", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 8, No. 2, 2009).

²⁸ Fanny Nur Rokhmawati, "Sistem Pengawasan Aktifitas Santri Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Lamongan", *Skripsi* (Surabaya: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).

²⁹ Khoiril Akhsan, "Manajemen Organisasi Kemahasiswaan (Studi tentang Manajemen Pembinaan Anggota Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya)", *Skripsi* (Surabaya: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016).

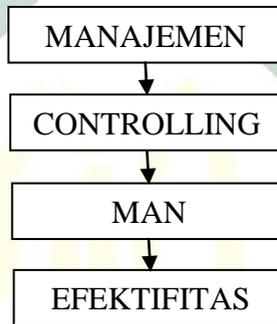
³⁰ Mariatul Qibtiyah, "Strategi Dakwah UKM IQMA (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) UIN Sunan Ampel Surabaya dalam Mempersiapkan Mahasiswa sebagai Kader Da'i", *Skripsi* (Surabaya: Komunikasi Penyiaran Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017).

³¹ Fajar Pradana Mukti, "Strategi Dakwah Persuasif Muhammad Badi' Sucipto (Ketua Umum IQMA Periode 2016)", *Skripsi* (Surabaya: Komunikasi dan Penyiaran Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017).

³² Liza Nafiatur Rofi'ah, "Pengelolaan Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) dalam Pengembangan Bakat Mahasiswa di Institut

Siddiq³⁴, dan Pratama³⁵. Perbedaan penelitian tersebut terletak pada fokus permasalahan. Sedangkan, penelitian tersebut memiliki persamaan objek penelitian, yaitu organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam bentuk yang pertama dan keenam. Perbedaan penelitian ini dengan bentuk pertama adalah objek penelitian. Sedangkan, perbedaan penelitian dengan bentuk keenam adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian

B. Kerangka Teori



Bagan 1: Kerangka Teori

Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya” *Skripsi* (Surabaya: Kependidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2012).

³³ Anshori, “Implementasi Pendekatan Pumping Talent dalam Mengembangkan Kemampuan Seni Baca Al-Qur’an IQMA IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2009-2010”, *Skripsi* (Surabaya: Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2011).

³⁴ Alzamahsyari Siddiq. Jf “Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)”, *Skripsi* (Surabaya: Adab dan Humaniora, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).

³⁵ Muhammad Faqih Pratama, “Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) dan Pengaruhnya terhadap Seni Tilawah Al-Qur’an di UIN Sunan Ampel Surabaya (1989-2019)”, *Skripsi* (Surabaya: Sejarah Peradaban Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019).

Kerangka teori pada penelitian ini merupakan jembatan yang menjadi penghubung fokus satu dengan fokus lainnya yang berada dalam ilmu manajemen. Pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk memantau jalannya kegiatan yang dilakukan. Dalam manajemen, pengawasan terdapat dalam fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen ada empat, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, pengendalian serta pengawasan.

Sedangkan, unsur manajemen ada enam, yaitu: *men* (SDM), *money* (uang), *materials* (bahan baku), *machines* (peralatan mesin), *methods* (metode), dan *markets* (pasar). Unsur manajemen yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu *men*. *Men* dapat dikatakan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam penelitian ini, SDM organisasi IQMA adalah pengurus.

Hasil manajemen yang ada dalam penelitian ini adalah efektifitas. Pengawasan memiliki hasil efektifitas, karena pengawasan dapat menjadikan tujuan organisasi dapat terwujud dan tercapai dengan tepat.

C. Kajian Teori

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha pemberian petunjuk pada pelaksana tugas, agar tugas dapat dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.³⁶ Pengawasan membuat pelaksana tugas tidak melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis dalam menetapkan standar prestasi, merancang sistem umpan balik informasi,

³⁶ Sukanto Reksahadiprodjo, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 63.

membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan adanya penyimpangan, serta pengambilan tindakan perbaikan. Pengawasan tersebut bertujuan untuk menjamin semua sumber daya organisasi telah digunakan secara maksimal dalam mencapai tujuan suatu organisasi.³⁷ Dalam hal ini, pengawasan diperlukan untuk memperbaiki tugas yang dilakukan oleh pelaksana tugas, agar tugas dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Pengawasan juga merupakan suatu proses penetapan pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam pengawasan tersebut, pengawas melakukan penilaian dan pengkoreksian jika hal tersebut diperlukan.³⁸ Apabila dalam pengawasan terdapat kesalahan atau permasalahan yang harus ditindaklanjuti, maka pengawas melakukan penilaian dan tindak perbaikan.

Pengawasan dapat pula diartikan sebagai suatu proses untuk menjamin tujuan organisasi dan manajemen dalam organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini berhubungan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan.³⁹ Kegiatan dapat dijalankan dengan baik dengan adanya pengawasan. Ketika tidak ada pengawasan, maka pelaksana tugas akan melakukan pekerjaan semaunya. Oleh karena itu, pengawasan diperlukan, agar kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Jika kegiatan

³⁷ Kadarman, Udaya, dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Jakarta: Gramedia, 1992), hal. 132.

³⁸ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal. 173.

³⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 357.

terlaksana sesuai harapan organisasi, maka tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Jadi, pengawasan merupakan proses yang sistematis dalam memantau pekerjaan yang dilakukan, agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan suatu organisasi.

2. Proses Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan, pengawas memerlukan beberapa tahap. Pengawasan seharusnya dilakukan dengan tahap-tahap yang sistematis, agar pengawasan membuahkan hasil yang maksimal. Pelaksanaan pengawasan terdapat tiga tahap, yaitu penetapan standar, pengukuran prestasi kerja, dan pembetulan penyimpangan.⁴⁰ Ketiga proses tersebut akan dijelaskan lebih lanjut.

Pertama, penetapan standar. Penetapan standar dapat dikatakan sebagai perencanaan. Hal tersebut merupakan tolak ukur dalam merancang pengawasan. Secara logis, langkah pertama yang perlu dilakukan dalam melakukan pengawasan adalah penyusunan rencana. Namun, perencanaan berbeda dengan perincian serta kerumitan pengawasan. Oleh karena itu, standar khusus perlu ditentukan dalam pelaksanaan pengawasan.

Kedua, pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja dilakukan setelah standar ditetapkan. Dalam mengukur prestasi kerja, pengawas melihat standar tersebut serta membandingkan kesesuaian kedua hal tersebut. Pengukuran prestasi kerja

⁴⁰ Kadarman, Udaya, dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Jakarta: Gramedia, 1992), hal. 134-135.

dilakukan, agar penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diketahui.

Ketiga, pembetulan penyimpangan. Pelaksanaan pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan untuk membetulkan penyimpangan. Tahap penetapan standar digunakan untuk mencerminkan struktur organisasi. Kemudian, tahap pengukuran prestasi kerja dapat diukur dalam standar tersebut. Jika dua tahap sudah dilalui, maka tahap pembetulan penyimpangan dapat dilakukan dengan cepat, karena pemimpin sudah mengetahui bagian-bagian yang perlu adanya pembetulan atau perbaikan.

Reksohadiprojo menyatakan terdapat empat tahap dalam melakukan pengawasan antara lain:⁴¹

- a. Penentuan standar pengawasan pada pusat-pusat yang strategis
Pengawas tidak dapat mengecek segalanya, karena ada hal yang tidak bisa diawasi. Oleh karena itu, pengawas harus membedakan hal yang dapat diawasi dan hal yang tidak dapat diawasi. Dalam hal ini, pengawasan hanya dilakukan pada titik-titik tertentu saja.
- b. Pengecekan laporan kegiatan kerja
Pada beberapa hal manajemen, peninjauan hasil kerja sangat diperlukan. Oleh karena itu, seharusnya terdapat laporan tertulis yang ditujukan untuk pimpinan secara tepat dan teratur. Laporan tertulis tersebut terutama tentang penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, sehingga pimpinan dapat mengetahui penyimpangan yang terjadi.
- c. Pemeriksaan Penyimpangan

⁴¹ Sukanto Reksohadiprojo, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 63.

Setelah ditemukan adanya penyimpangan, pemeriksaan kesalahan harus segera dilakukan. Hal tersebut juga memerlukan tindakan perbaikan.

d. Analisis Penyimpangan

Analisis diperlukan untuk mengetahui sebab-sebab datangnya penyimpangan. Penyimpangan tersebut datang baik dari luar organisasi atau dalam organisasi sendiri yang salah dalam memilih pengurus atau ada rencana yang harus dirubah ataupun tentang motivasi.

Manullang menyatakan tahap-tahap dalam melakukan pengawasan ada tiga, yaitu: menetapkan alat pengukur (*standar*), mengadakan penilaian (*evaluate*), dan mengadakan tindak perbaikan (*corrective action*).⁴²

Pertama, menetapkan alat pengukur (*standar*). Pada tahap ini, pemimpin menentukan standar atau alat-alat pengukur. Standar tersebut digunakan untuk patokan penilaian nantinya. *Kedua*, mengadakan penilaian (*evaluate*). Dalam hal ini, evaluasi yang dimaksud yaitu membandingkan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan standar awal. Apabila terdapat ketidaksamaan dengan standar, maka pengawas melakukan fase ketiga yaitu mengadakan tindakan perbaikan.

Ketiga, mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*). Tahap ini merupakan tahap yang dilakukan, agar tujuan pengawasan dapat terlaksana. Tujuan utama pengawasan yaitu terlaksananya rencana yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

⁴² M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal. 183.

Tahap-tahap dalam pelaksanaan pengawasan juga dinyatakan oleh Effendi antara lain:⁴³

a. Penetapan Standar Pengawasan

Standar berarti suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan dalam menilai hasil, tujuan, sasaran, kuota, serta target pelaksanaan. Bentuk standar khusus, yaitu target penjualan, anggaran, bagian pasar, marjin keuntungan, keselamatan kerja, serta sasaran produksi. Sedangkan, bentuk standar umum ada tiga antara lain:

- 1) Standar-standar fisik antara lain barang atau jasa dan jumlah anggaran atau kualitas produk
- 2) Standar-standar moneter yang mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, serta pendapatan penjualan dan sejenisnya
- 3) Standar-standar waktu yang meliputi kecepatan produksi atau batasan waktu pekerjaan yang harus dilaksanakan.

b. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Hal ini berdasarkan periode waktu maksudnya kegiatan yang dilakukan diukur setiap jam, hari, minggu, bulan ataupun setiap tahun. Pengawasan pada tahap ini juga meliputi bentuk pengukuran yang akan dilakukan seperti tertulis, inspeksi visual, ataupun melalui telepon. Pengukuran juga meliputi orang yang terlibat di dalamnya baik manajer ataupun staf departemen.

c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran tersebut dilakukan berulang-ulang serta terus-menerus. Ada beberapa cara untuk

⁴³ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 230-231.

melakukan hal tersebut, yaitu: pengamatan, laporan-laporan, metode-metode otomatis, serta Inspeksi pengujian.

d. **Pembandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan**

Pembandingan yang dimaksud di sini adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan rencana dan hasil yang berkemungkinan terjadi penyimpangan. Pembuat keputusan mengidentifikasi sebab terjadinya penyimpangan tersebut.

e. **Pengambilan tindakan koreksi jika diperlukan**

Tindakan ini dapat diambil dalam beberapa bentuk standar. Pelaksanaan diperbaiki serta dilakukan secara bersama.

Sule dan Saefullah menyatakan, bahwa terdapat empat proses dalam melakukan pengawasan.⁴⁴ *Pertama*, penetapan standar dan metode penilaian kinerja. Penetapan standar ini sebaiknya dilakukan ketika perencanaan dilakukan. Ada tiga alasan tujuan harus ditetapkan secara jelas dan memuat standar pencapaian tujuan, yaitu: (1) tujuan yang bersifat umum sering kali ditemukan, sehingga penilaian sulit untuk dilakukan ketika implementasi terjadi, (2) tujuan yang ditetapkan seharusnya memuat standar yang lebih jelas, (3) tujuan yang lengkap dan jelas dapat mempermudah dalam penetapan metode yang digunakan untuk mengevaluasi standar yang ditetapkan.

Kedua, penilaian kinerja. Proses ini merupakan suatu upaya pembandingan kinerja dengan tujuan serta

⁴⁴ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, 9Jakarta: Kencana, 2005), hal. 321.

standar yang telah ditetapkan. Tahap ini merupakan proses yang berkelanjutan dan terus-menerus. Selanjutnya, tahap *ketiga* yaitu membandingkan kinerja dengan standar. Pada tahap ini, seperti kehadiran pegawai ke kantor dapat menggunakan standar presentase kehadiran.

Keempat, melakukan tindakan koreksi jika terdapat masalah. Dari tahap sebelumnya, perbandingan antara kinerja dengan standar menghasilkan informasi baik kinerja berada di atas standar, sama dengan standar, ataupun di bawah standar. Ketika kinerja berada di bawah standar, maka organisasi mendapatkan masalah. Oleh karena itu, koreksi perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

Proses pengawasan biasanya meliputi paling sedikit lima tahap. Tahap-tahap dalam pengawasan antara lain:⁴⁵

a. Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)

Standar yang dimaksud adalah satuan pengukuran yang menjadi patokan untuk menilai suatu hasil. Standar tersebut meliputi tujuan, sasaran, kuota, serta target pelaksanaan. Ada tiga bentuk standar yang umum. *Petama*, standar-standar fisik yang meliputi: kuantitas barang atau jasa, jumlah langganan, atau kualitas produk. *Kedua*, standar-standar moneter. Standar ini ditunjukkan dalam rupiah serta mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, pendapatan penjualan, dan sebagainya. *Ketiga*, standar-standar waktu. Standar ini meliputi kecepatan dalam produksi atau batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

⁴⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 360-363.

- b. **Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan**
Penetapan standar dinilai sia-sia jika tidak disertai dengan cara-cara mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh sebab itu, tahap kedua ini mengukur pelaksanaan kegiatan secara tepat.
- c. **Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Nyata**
Tahap ini dilaksanakan secara berulang-ulang dan terus menerus. Tahap ini meliputi pengamatan, laporan-laporan, metoda-metoda otomatis, dan inspeksi dengan pengambilan sampel atau pengujian.
- d. **Pembandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan**
Tahap ini merupakan tahap kritis dalam pengawasan. Tahap ini mudah dilakukan, tetapi kemungkinan besar akan ada kompleksitas ketika menginterpretasikan adanya penyimpangan. Penyimpangan yang terjadi harus dianalisa, agar mengetahui alasan standar tidak dapat tercapai.
- e. **Pengambilan Tindakan Koreksi bila perlu**
Ketika hasil analisis menunjukkan perlu adanya koreksi, maka tindakan koreksi harus dilakukan. Tahap ini memiliki beberapa bentuk yaitu:
 - 1) Mengubah standar dengan tiba-tiba. Hal ini dilakukan ketika standar dirasa terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - 2) Mengubah pengukuran pelaksanaan. Inspeksi dirasa sering frekuensinya atau kurang dan bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri.
 - 3) Mengubah cara penganalisaan serta menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan yang ada.

3. Tujuan Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan, pengawas memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Giffin yang dikutip Sule dan Saefullah, tujuan pengawasan ada empat, yaitu: adaptasi lingkungan, meminimumkan kegagalan, meminimumkan biaya, danantisipasi kompleksitas organisasi.⁴⁶

Pertama, adaptasi lingkungan. Tujuan pertama ini diharapkan, agar suatu organisasi terus beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi tersebut. *Kedua*, meminimumkan kegagalan. Ketika organisasi melaksanakan kegiatan, maka organisasi diharapkan memiliki kegagalan seminimal mungkin. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan melakukan pengawasan yang dapat meminimalisir kegagalan.

Ketiga, meminimumkan biaya. Jika suatu perusahaan atau organisasi mengalami kegagalan dalam produksi atau kegiatannya, maka pemborosan biaya akan terjadi di perusahaan atau organisasi. Perkiraan tentang biaya yang dikeluarkan ketika adanya kegiatan merupakan tujuan dari pengawasan.

Keempat, antisipasi kompleksitas organisasi. Kompleksitas yang dimaksud meliputi pengelolaan terhadap produk, tenaga kerja, sampai berbagai prosedur yang berhubungan dengan manajemen organisasi. Oleh sebab itu, pengawasan memiliki peran penting, agar kompleksitas dapat diantisipasi dengan baik.

Manullang menjelaskan, bahwa tujuan utama dalam melakukan pengawasan yaitu mengusahakan

⁴⁶ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 318.

suatu rencana menjadi kenyataan. Tujuan utama dalam suatu organisasi dapat tercapai jika pengawasan dilakukan dengan tujuan menyesuaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan, kelemahan-kelemahan dan beberapa kesulitan yang dialami dapat diatasi.⁴⁷

Pengawasan juga memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam menjalankan suatu rencana. Dengan adanya pengawasan, kegiatan yang dilakukan diharapkan terlaksana dengan baik bukan hanya sesuai dengan rencana, tetapi juga memiliki efisiensi dan efektivitas setinggi mungkin.⁴⁸

4. Macam-macam Pengawasan

Pengawasan terdapat beberapa bentuk. Seorang pengawas dapat melakukan pengawasan sesuai dengan kondisi yang ada dalam suatu organisasi. Macam-macam pengawasan telah dijelaskan oleh beberapa ahli.

Manullang mengemukakan ada beberapa macam pengawasan antara lain sebagai berikut:⁴⁹

- a. Waktu pengawasan. Berdasarkan waktu, pengawasan dibagi menjadi dua, yaitu: pengawasan preventif dan pengawasan repressif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan ataupun kesalahan. Pengawasan preventif ini merupakan tindakan pencegahan, agar kesalahan-kesalahan tidak terjadi di kemudian hari. Sedangkan, pengawasan repressif dilakukan ketika rencana

⁴⁷ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal. 173.

⁴⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 259.

⁴⁹ M. Manullang, *loc.cit.*, hal. 176-179.

sudah dijalankan. Pada pengawasan repressif, pengawas melakukan pengukuran hasil-hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan.

- b. Obyek pengawasan. Berdasarkan obyek, pengawasan dibagi menjadi empat, yaitu: produksi, keuangan, waktu, dan manusia serta kegiatan-kegiatannya. Pada bidang produksi, pengawasan dapat ditujukan terhadap kualitas ataupun kuantitas hasil produksi atau terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan dalam waktu yang dimaksud adalah untuk menentukan apakah hasil produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan, pengawasan terhadap manusia dan kegiatan-kegiatannya yaitu pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kegiatan-kegiatan dapat dilakukan SDM sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- c. Subyek Pengawasan. Berdasarkan subyek, pengawasan dibagi menjadi dua, yaitu pengawasan intern dan ekstern. Pengawasan intern merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas yang bersangkutan. Pengawasan tersebut disebut juga dengan pengawasan vertikal atau formal, karena pengawasan dilakukan oleh orang-orang yang berwenang. Sedangkan, pengawasan ekstern merupakan pengawasan dari orang-orang luar organisasi yang bersangkutan. Pengawasan ini disebut juga dengan pengawasan sosial atau pengawasan informal.
- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta. Berdasarkan cara mengumpulkan fakta-fakta, pengawasan dibagi menjadi empat. *Pertama*, peninjauan pribadi. Pengawasan ini dilakukan dengan peninjauan pribadi, maksudnya pelaksanaan pekerjaan dapat

dilihat oleh pribadi masing-masing. *Kedua*, pengawasan melalui laporan lisan. Pengawasan ini mendekati cara yang pertama yaitu pengawasan melalui orang report. Pengawasan tersebut dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui suatu laporan lisan yang diberikan bawahan. *Ketiga*, pengawasan melalui laporan tertulis. Laporan tertulis dalam hal ini adalah laporan yang ditulis oleh bawahan dan diberikan kepada atasannya. Laporan tersebut meliputi pertanggungjawaban kesesuaian tugas yang telah diberikan kepada seorang bawahan tersebut. *Keempat*, pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus. Pengawasan ini hanya dilakukan ketika laporan yang diterima menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

Pengawasan juga dapat dikelompokkan menjadi tiga. *Pertama*, pengawasan produksi. Tujuan dari pengawasan produksi yaitu agar hasil produksi dapat sesuai dengan permintaan pelanggan baik dalam jumlah, waktu, harga, serta servis. *Kedua*, pengawasan persediaan. Pengawasan ini terfokus pada proses produksi dengan menjamin tersediannya bahan dalam jumlah, waktu, dan harga yang tepat. *Ketiga*, pengawasan kualitas. Pengawasan kualitas bertujuan agar kualitas hasil produksi atau operasi dijalankan dengan biaya minimum sesuai dengan standar.⁵⁰

Sedangkan, Effendi menyatakan ada dua macam pengawasan, yaitu pengawasan langsung dan tidak

⁵⁰ Sukanto Reksomadiprodjo, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 64.

langsung.⁵¹ Pengawasan langsung adalah pengawasan dilakukan secara langsung oleh atasannya. Pengawas langsung dapat berupa inspeksi langsung, pengawasan langsung di tempat, serta membuat laporan di tempat. Sedangkan, pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan dengan jarak jauh. Pengawasan tersebut dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahannya. Bentuk laporan ini ada tiga yaitu laporan secara lisan, laporan tertulis, serta laporan khusus.

Sule dan Saefullah menjelaskan bahwa terdapat tiga macam pengawasan:⁵²

- a. Pengawasan berdasarkan proses kegiatan yaitu pengawasan awal, pengawasan proses, dan pengawasan akhir. Pengawasan awal dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh faktor input produksi sudah sesuai atau belum dengan standar. Sedangkan, pengawasan proses ini dilakukan ketika proses sedang dilakukan. Kemudian, pengawasan akhir dilakukan ketika akhir proses kegiatan. Tujuan pengawasan akhir yaitu untuk mengetahui hasil yang diperoleh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Pengawasan internal dan eksternal. Pengawasan internal ini merupakan pengawasan yang dilakukan mandiri oleh pekerja mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan, pengawasan eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh orang lain terhadap seseorang atau divisi.

⁵¹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 225-226.

⁵² Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 327-329.

Pengawasan ini biasanya dilakukan oleh orang yang bagiannya lebih tinggi.

c. Pengawasan berdasarkan Fungsi Operasional dalam Manajemen

- 1) Pengawasan di bagian SDM. Pengawasan bagian SDM ini dilakukan guna memastikan seluruh SDM yang dimiliki oleh organisasi melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Selain itu, pengawasan ini juga memastikan kompensasi dan manfaat diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku dan memenuhi harapan mereka. Pengawasan ini juga dibutuhkan untuk memastikan bahwa SDM mendapatkan kesempatan dalam pengembangan diri, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka.
- 2) Pengawasan di bagian informasi Pengawasan ini memiliki tujuan untuk memastikan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan dapat tersedia atau tidak tersedia.
- 3) Pengawasan di bagian keuangan. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan mengetahui sumber-sumber keuangan yang akan digunakan.
- 4) Pengawasan di bagian pemasaran. Pengawasan dalam hal ini mengenai keinginan pelanggan dengan cara penelitian pasar. Penelitian pasar juga dapat mengetahui karakteristik produk yang diharapkan pelanggan, sehingga suatu perusahaan atau organisasi mendapat informasi yang berharga.
- 5) Pengawasan di bagian operasi dan produksi. Operasi dan produksi mencakup kegiatan mendesain, mengoperasikan sampai

pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi hasil barang atau jasa yang dilakukan dalam sistem operasi dan produksi.

Ada tiga macam pengawasan, yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan *concurrent*, dan pengawasan umpan balik.⁵³ *Pertama*, pengawasan pendahuluan. Pengawasan ini sering kali di sebut dengan *steering contorls*. Pengawasan ini dirancang untuk mengantisipasi adanya masalah-masalah ataupun penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Koreksi yang dilakukan memungkinkan dibuat sebelum suatu tahap kegiatan diselesaikan.

Kedua, pengawasan *concurrent*. Pengawasan ini dilakukan ketika pelaksanaan kegiatan berlangsung. Pengawasan tipe ini merupakan proses penyetujuan aspek dari suatu prosedur terlebih dahulu atau pemenuhan syarat tertentu sebelum dilanjutkannya kegiatan-kegiatan.

Ketiga, pengawasan umpan balik. Pengawasan ini dapat disebut sebagai *past-action controls*. Pengawasan umpan balik ini mengukur hasil dari kegiatan yang telah dilakukan. Penentuan sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar juga dilakukan pada pengawasan ini. Kemudian, penemuan-penemuan yang ada diterapkan untuk kegiatan-kegiatan sama di masa yang akan datang. Pengawasan ini memiliki sifat historis yaitu pengawasan dilakukan setelah kegiatan terjadi.

⁵³ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 359-360.

D. Prespektif Islam

Setiap organisasi memiliki cara untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika pengurus melakukan pekerjaannya dengan baik. Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan, agar pengurus bekerja sesuai dengan tugasnya. Pengawasan diharapkan dilakukan secara terus menerus. Seorang pemimpin seharusnya melakukan introspeksi diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan kepada bawahannya. Hal tersebut sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW:

حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تَحَاسِبُوا وَزِنُوا أَعْمَالَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُوزَنُوا

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

Dalam hadits tersebut, pemimpin diharapkan berkaca terhadap dirinya terlebih dahulu mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Setidaknya, pemimpin menunjukkan sikap simpatik saat menjalankan tugasnya. Ketika pemimpin sudah memeriksa dirinya sendiri, maka pemimpin diperbolehkan melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Hal tersebut dilakukan, agar pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga, tujuan organisasi dapat dicapai dengan tepat.

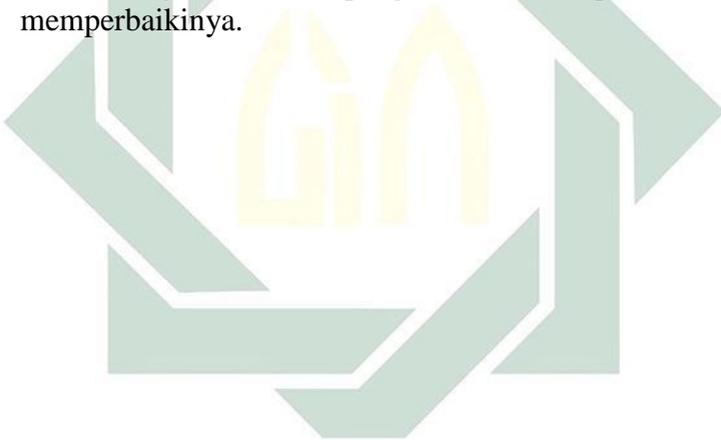
Pengawasan juga dilakukan untuk menegur orang lain dan saling mengingatkan antar sesama. Setiap orang diharapkan dapat bermanfaat bagi orang lain. Allah berfirman dalam Surat Ali-Imran ayat 104:

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

"Dan hendaklah ada di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh

(berbuat) yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar; mereka itulah orang-orang yang beruntung”

Ayat tersebut memiliki makna, bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk mengajak orang lain kepada kebaikan dan menjahui kemungkaran. Pengawasan dapat meminimalisir adanya penyimpangan dan dapat membuat seseorang menjalankan tugasnya sesuai dengan job desk masing-masing. Pengawas bertugas untuk mengawasi jalannya kegiatan dan melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan. Ketika pengurus melakukan kesalahan, maka pengawas akan menegurnya. Hal tersebut membuat pengurus menyadari akan kesalahannya dan pengurus diharapkan dapat memperbaikinya.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang tidak memperoleh temuan-temuan dengan cara statistik atau hitungan lainnya. Pendekatan kualitatif juga disebut dengan penelitian naturalistik, karena penelitian tersebut dilakukan dalam kondisi apa adanya atau alami.⁵⁴

Peneliti memilih pendekatan kualitatif, karena peneliti ingin mengetahui pernyataan yang natural sesuai dengan kondisi yang terjadi pada saat itu. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menggambarkan proses dan macam-macam pengawasan kerja yang ada di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus, karena peneliti ingin mengetahui keunikan yang ada pada penelitian ini. Dalam mencapai tujuan penelitian, peneliti memusatkan perhatian pada pengawasan kerja pengurus dalam organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

B. Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Ahmad Yani No. 177, Jemur Wonosari, Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini, yaitu: data primer dan

⁵⁴ Eko Sugiarto, *“Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis”* (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), hal. 08.

data sekunder. Data primer dalam penelitian ini meliputi penetapan standar pelaksanaan kegiatan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi, waktu pengawasan, obyek pengawasan, pengawasan langsung, serta pengawasan tidak langsung di Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Sedangkan, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: sejarah organisasi, tujuan serta visi misi organisasi, dan struktur organisasi.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu informan dan dokumentasi. Informan kunci dalam penelitian ini yaitu Muhammad Rois selaku ketua umum organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya yang memiliki wewenang untuk menerima izin penelitian ini. Selain itu, informan meliputi pengurus harian tiga orang, anggota Departemen Pembinaan dan Pengembangan Kader (DP2K) tiga orang dan anggota Dewan Pertimbangan IQMA (DPI) satu orang. peneliti mengambil informan tersebut, karena Pengurus Harian, DP2K, dan DPI tersebut merupakan pengawas di organisasi IQMA.

Sumber data kedua adalah dokumentasi. Peneliti mengambil sumber data dokumentasi, karena dokumentasi dapat mengetahui mulai dari tujuan, visi dan misi organisasi, struktur organisasi, hingga tugas pokok fungsi masing-masing pengurus. Dokumentasi ini berupa draf Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) 2017.

D. Tahap-tahap Penelitian

Menurut Creswell yang dikutip Raco, tahap-tahap penelitian diperlukan untuk menciptakan penelitian yang

baik. Tahap-tahap dalam penelitian ini yaitu identifikasi masalah, penelusuran kepustakaan, maksud dan tujuan penelitian, pengumpulan data, analisa dan pengumpulan data, dan pelaporan.⁵⁵

Pertama, identifikasi masalah. Dalam penelitian ini, identifikasi masalah dilakukan peneliti untuk memperdalam permasalahan yang akan diangkat. *Kedua*, penelusuran kepustakaan. Tahap ini merupakan tahap pencarian jurnal, buku, serta bahan bacaan tentang penelitian yang akan diteliti. Tahap tersebut digunakan peneliti, agar peneliti mengetahui dan memahami teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diangkat.

Ketiga, maksud dan tujuan penelitian. Tahap ini digunakan peneliti untuk mengidentifikasi maksud dan tujuan penelitian yang akan diteliti. Hal tersebut dilakukan, agar peneliti terfokus terhadap maksud dan tujuan dalam penelitian. *Keempat*, Pengumpulan Data. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data dengan mencari calon informan terlebih dahulu. Kemudian, peneliti menggali data dari informan yang telah ditentukan.

Kelima, analisa dan pengumpulan data. Pada tahap ini, peneliti menganalisis data yang sudah didapatkan. Analisis data yang digunakan peneliti meliputi tiga proses yaitu meringkas data, mengklarifikasi, serta mengkategorikan data. Keenam, Pelaporan. Pelaporan ini merupakan proses peneliti dalam menggambarkan secara luas dan mendalam tentang situasi, lingkungan, serta pengalaman informan mengenai pengawasan yang ada di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

⁵⁵ Raco, “*Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya)*” (Jakarta: Grasindo, 2010), hal. 18-20.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dengan wawancara berupa: penetapan standar pelaksanaan kegiatan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisis penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi, waktu pengawasan, obyek pengawasan, pengawasan langsung, serta pengawasan tidak langsung di Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara kepada pengurus harian tiga orang, anggota Departemen Pembinaan dan Pengembangan Kader (DP2K) tiga orang dan anggota Dewan Pertimbangan IQMA (DPI) satu orang.

Sedangkan, Observasi dilakukan peneliti ketika kegiatan pengawasan kerja pengurus organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya dilakukan. Dalam hal ini observasi dilakukan ketika kegiatan rutinitas organisasi IQMA. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan sesungguhnya yang ada di organisasi. Dokumentasi yang didapatkan peneliti, yaitu catatan penting suatu organisasi. Dokumentasi yang digali meliputi: sejarah organisasi, tujuan dan visi misi organisasi, serta struktur organisasi. Tujuan peneliti menggunakan metode dokumentasi ini yaitu untuk mendapatkan keterangan segala sesuatu yang berhubungan dengan sampel penelitian. Dengan metode dokumentasi, peneliti juga dapat mengetahui gambaran umum organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

F. Teknik Validitas Data

Ada beberapa macam teknik validasi data yang dilakukan peneliti untuk mengoreksi keabsahan data. Teknik validasi data tersebut yaitu derajat kepercayaan yang meliputi triangulasi data dan kecukupan referensial,

keteralihan, kebergantungan, kepastian, serta meningkatkan ketekunan.⁵⁶

Validasi data yang pertama adalah derajat kepercayaan. Derajat kepercayaan dilakukan peneliti bertujuan untuk membuktikan hasil data yang telah dikumpulkan. Derajat kepercayaan dalam penelitian ini meliputi dua teknik. Pertama adalah teknik triangulasi data. Triangulasi data yang dilakukan peneliti yaitu dengan membandingkan data satu dengan data yang lain. Kedua adalah kecukupan referensial. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan bahan penelitian, berbagai catatan, serta rekaman-rekaman yang diperoleh dari informan untuk patokan pengujian dalam analisis serta penafsiran data.

Validasi data yang kedua adalah keteralihan. Tahap ini merupakan tahap di mana peneliti mencari dan mengumpulkan data kejadian dalam konteks yang sama. Validasi data yang ketiga adalah kebergantungan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pemeriksaan semua penelitian. Validasi data yang keempat yaitu uji kepastian. Uji kepastian dalam penelitian ini dilakukan bersama dengan uji kebergantungan. Tahap yang terakhir adalah peningkatan ketekunan. Untuk meningkatkan ketekunan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan cermat serta berkesinambungan. Tujuannya untuk memastikan, bahwa suatu data tersebut dapat direkam secara pasti dan sistematis.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu: mempersiapkan dan megolah suatu data agar dianalisa, membaca keseluruhan data, mengcoding data,

⁵⁶ Lexy Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", (Bandung: Remaja Karya, 2007), hal. 324.

mendeskripsikan setting, menarasikan hasil penelitian, dan menginterpretasi.⁵⁷

Pertama, mempersiapkan dan mengelola suatu data agar dianalisa. Dalam metode ini, peneliti melibatkan beberapa hal yaitu transkrip wawancara, pengetikan data yang terjadi di lapangan, serta penyusunan data yang telah didapatkan sesuai dengan sumber yang ada.

Kedua, membaca keseluruhan data. Pada metode ini, peneliti menyusun pengertian umum atas informasi yang diperoleh serta mencerminkan makna tersebut secara keseluruhan.

Ketiga, mengcoding data. Peneliti mengelola informasi atau materi menjadi tulisan-tulisan sebelum memaknainya. Pada metode ini, peneliti melakukan penandaan dibagian yang penting dalam wawancara yang dilakukan.

Keempat, mendeskripsikan setting. Dalam metode ini, peneliti menerapkan coding. Deskripsi ini perlu melibatkan beberapa hal, yaitu usaha penyampaian detail tentang orang-orang, lokasi, ataupun peristiwa dalam setting tersebut.

Kelima, menarasikan hasil penelitian. Metode ini merupakan tahap yang dilakukan peneliti dalam menjabarkan hasil penelitian. Pendekatan ini meliputi tentang tema-tema, kronologi peristiwa, dan prespektif khusus.

Keenam, menginterpretasi. Metode ini dapat juga dikatakan sebagai memaknai data. Dalam metode menginterpretasi, penulis melakukan proses perbandingan hasil penelitian dengan teori, sehingga penelitian ini dapat menghasilkan teori baru maupun menyangkal teori yang telah ada.

⁵⁷ John. W. Creswell , “*Research Design*”, edisi ketiga terj. Achmad Fawaid, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 276.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya

Organisasi IQMA adalah salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di bawah naungan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. IQMA didirikan pada tanggal 03 maret 1989 oleh KH. Drs. Chisnulloh Abdurrachim dan para jajarannya serta istri beliau. Setelah itu, IQMA dirintis oleh salah satu Qori' nasional yaitu Ustadz Zaidi Abdad.⁵⁸

Untuk memajukan dan mengembangkan organisasi IQMA, ada berbagai aturan-aturan yang harus ditaati dan dilaksanakan. Aturan dalam organisasi IQMA, seperti peraturan pada kehadiran anggota sampai selesainya kegiatan yang dilakukan di orgnisasi IQMA.⁵⁹ Peraturan dalam suatu organisasi dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Organisasi IQMA berdiri berawal dari suatu kegiatan yang diadakan oleh pejuang yang bernama Ustadz Chisnullah (alm). Pada masa itu, beliau memiliki keinginan yang sangat besar, yaitu ingin menyiarkan agama islam dengan nada-nada dan lantunan-lantunan ayat suci Al-Qur'an, khususnya di IAIN Sunan Ampel Surabaya. Bekal ilmu Al-Qur'an yang didapatkan di pondok tersebut menjadi penguat beliau dalam bersyiar. Awal mula, beliau

⁵⁸ Alzamahsyari Siddiq Jf, "Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)", *Skripsi* (Surabaya: Adab dan Humaniora, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), hal. 28.

⁵⁹ *Ibid.*, hal. 27.

mengumpulkan mahasiswa yang memiliki kepedulian dan memiliki minat dalam membaca Al-Qur'an dengan lagu atau biasanya disebut Qiro'ah.⁶⁰

Pada saat itu, Ustadz Chisnullah adalah mahasiswa dari fakultas syari'ah jurusan Ahwalus Syahsiyah. Beliau tamat S1 pada tahun 1992. Walaupun beliau sudah lulus, beliau masih aktif di organisasi IQMA saat itu.⁶¹

Ketika itu, Ustadz Chisnullah bersama rekannya yang bernama Ustadz Zaidi Abdad dan Ustadz Thoha hanya sebatas qori' yang berkumpul untuk belajar. Seiring berjalannya waktu, mereka mengadakan rutinitas kecil-kecilan yang bertempat di mushollah Pondok Pesantren An-Nuriyah. Namun, dari tahun ke tahun banyak mahasiswa yang berminat mengikuti kegiatan tersebut, sehingga dibentuk organisasi IQMA. Pada saat itu, organisasi IQMA masih berpindah tempat dari yang satu ke tempat yang lain.⁶²

Pada awalnya, organisasi IQMA bernama Jam'iyatul Quro' Mahasiswa. Namun, organisasi ini merupakan organisasi intra kampus yang seharusnya terbebas dari nama atau hal-hal yang berbau organisasi keagamaan ataupun politik. Oleh karena itu, tanggal 03 maret 1989 nama organisasi Jam'iatul Qoro' Mahasiswa diganti nama menjadi IQMA dan

⁶⁰ Alzamahsyari Siddiq Jf, "Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)", *Skripsi* (Surabaya: Adab dan Humaniora, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), hal. 29.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*

eksistensinya telah diakui sebagai salah satu UKM di bawah naungan UIN Sunan Ampel Surabaya.⁶³

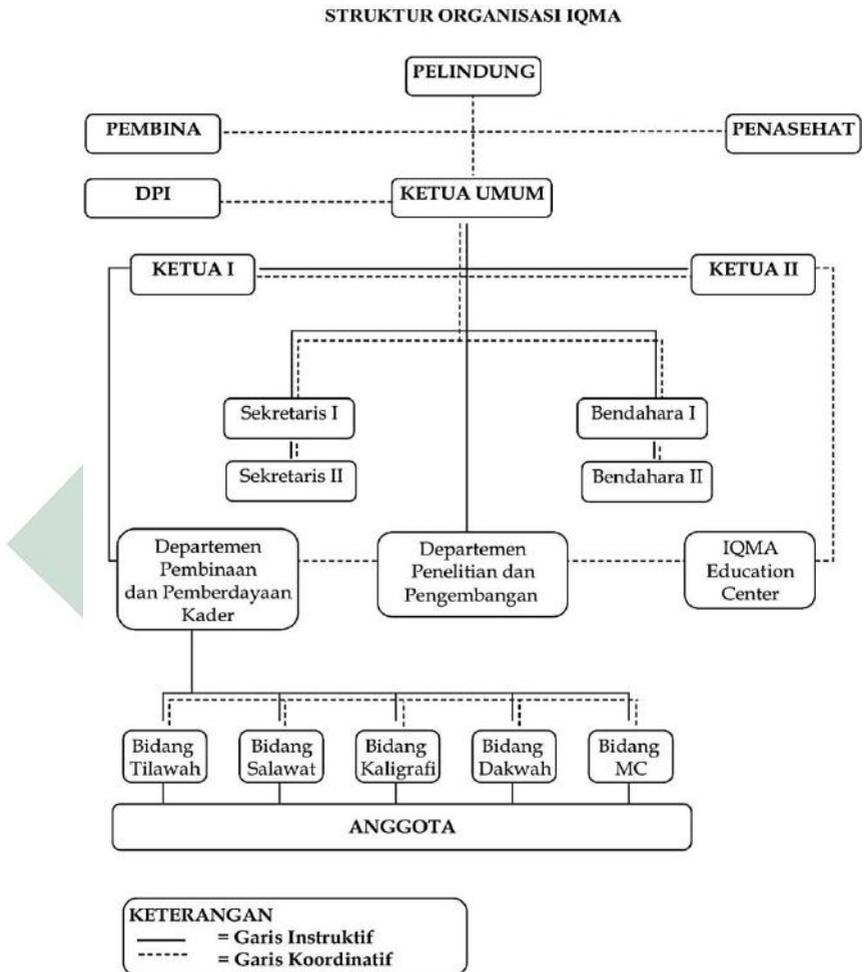
Organisasi IQMA mengalami kemajuan yang signifikan mulai awal pembentukan sampai saat ini.⁶⁴ Dari tahun ke tahun, organisasi IQMA terus berkembang. Organisasi IQMA selalu mengalami peningkatan dalam berbagai sisi, terlebih dalam internal kepengurusan. Hal ini dibuktikan dengan penyempurnaan bidang-bidang kepengurusan hampir dalam tiap periode, sehingga disiplin ilmu dari tahun ke tahun bertambah menjadi bidang-bidang yang bersifat seni islam. IQMA melakukan penyempurnaan untuk menjawab tantangan global dengan menggunakan semangat islamiyah.⁶⁵

⁶³ Alzamahsyari Siddiq Jf, “Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)”, *Skripsi* (Surabaya: Adab dan Humaniora, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), hal. 30.

⁶⁴ *Ibid.*, hal. 23.

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 31.

2. Struktur Organisasi IQMA (Men)⁶⁶



Bagan 2: Struktur Organisasi IQMA
(Nama-nama Pengurus dan Pola Tata Kerja
Organisasi Terlampir)

⁶⁶ Draf Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) tahun 2017.

3. Sumber Keuangan (*Money*)

Keuangan atau dana organisasi IQMA didapatkan dari Dana Penunjang Pendidikan (DPI) Rektorat UIN Sunan Ampel Surabaya, dana dari program pengembangan dana organisasi, dan dana dari sumbangan yang halal serta tidak mengikat. Pembagian keuangan dilakukan oleh bendahara umum IQMA sesuai dengan kebutuhan masing-masing pengurus dengan memperhatikan anggaran dana program kerja yang dilakukan.

Setiap lini dalam kepengurusan organisasi IQMA memiliki bendahara masing-masing. Tugas bendahara masing-masing lini adalah mengatur keluar masuknya uang. Pengurus bidang melakukan pencairan dana satu bulan sekali. Sedangkan, departemen melakukan pencairan dana secara kondisional. Pencairan dana tersebut dilakukan dengan memperhatikan surat pengajuan dana dan laporan keuangan kegiatan dari masing-masing lini yang menyelenggarakan kegiatan di organisasi IQMA.

4. Strategi Manajemen (*Methods*)

Dalam menjalankan organisasi, IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki tujuan antara lain:⁶⁷

- a. Melindungi kesucian al-Qur'an dan mengembangkan syiar Islam melalui kalam ilahi
- b. Meningkatkan kualitas seni baca al-Qur'an dan shalawat
- c. Mengembangkan minat dan bakat para mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya dan umat Islam baik

⁶⁷ Alzamahsyari Siddiq Jf, "Sejarah Perkembangan Ukm Iqma (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)", *Skripsi* (Surabaya: Adab dan Humaniora, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), hal. 35

dalam bidang seni al-Qur'an, shalawat, MC, kaligrafi, dakwah, dan lain-lain.

- d. Meramaikan masjid agar semarak dengan acara jam'iyah, dziba'iyah, banjari, qiro'ah, dan lain-lain.

Dalam mencapai tujuan, organisasi IQMA memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai patokan dalam menjalankan organisasi. Visi dan Misi tersebut adalah sebagai berikut:⁶⁸

1. Visi: terpeliharanya kesucian dan keagungan Al-Qur'an.
2. Misi: mengaktualisasikan nilai-nilai Al-Qur'an melalui pembinaan dan pengembangan ilmu Al-Qur'an dan seni religius.

Kepemimpinan yang ada di IQMA bersifat demokratis. Pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam memutuskan segala hal. Pemimpin juga mengambil keputusan dengan konsultasi kepada Dewan Pertimbangan IQMA (DPI).

5. Sarana Prasarana (*Machines*)

Untuk menunjang kegiatan organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya, sarana prasarana sangat diperlukan. Sarana prasarana yang ada di organisasi IQMA meliputi dua bentuk, yaitu: tetap (tidak bergerak) dan tidak tetap (bergerak).

Sarana prasarana yang bersifat tetap dalam organisasi IQMA adalah kantor. Kantor tersebut berada di lantai II masjid Ulul Albab UIN Sunan Ampel Surabaya. Selain itu, sarana prasarana yang bersifat tidak tetap adalah media pembelajaran, seperti: meja, alat tulis, speaker, dan mic.

⁶⁸ Draf Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) tahun 2017.

6. Program/Kegiatan (*Materials*)

Setiap lini organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki program kerja masing-masing. Program kerja dibuat ketika musyawarah kerja (Musyker) organisasi IQMA yang dilakukan di awal kepengurusan (Program kerja organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya terlampir).

7. Segmentasi Mahasiswa (*Markets*)

Mahasiswa yang menjadi anggota organisasi IQMA rata-rata semester satu dan tiga. Anggota organisasi IQMA kebanyakan semester satu. Hal tersebut dikarenakan pendaftaran organisasi IQMA dilakukan ketika awal semester ganjil. Banyak mahasiswa semester satu yang mendaftarkan dirinya. Sedangkan, mahasiswa semester tiga biasanya daftar dikarenakan kehabisan kuota pendaftaran waktu semester satu. Selain itu, faktor banyaknya teman-teman yang mengikuti organisasi itu dan mereka merasa banyak manfaat yang didapat ketika bergabung di organisasi IQMA.

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti akan memaparkan data yang berisi fakta-fakta yang terjadi selama penelitian berlangsung. Fakta tersebut didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal tersebut dilakukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan peneliti tentang Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada tujuh pengurus organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya antara lain:

- I.1 (Informan 1) : Ketua Umum
- I.2 (Informan 2) : Ketua I
- I.3 (Informan 3) : Sekretaris

- I.4 (Informan 4) : Koordinator Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K).
I.5 (Informan 5) : Anggota Internal DP2K
I.6 (Informan 6) : Anggota Internal DP2K
I.7 (Informan 7) : Anggota Dewan Pertimbangan IQMA (DPI)

Sebagaimana data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka peneliti akan menyajikan data untuk menjawab permasalahan yang telah diangkat. Data tersebut akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut.

1. Proses Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa (IQMA) UIN Sunan Ampel Surabaya

Pelaksanaan pengawasan dilaksanakan melalui beberapa tahap atau proses. Proses tersebut dilakukan dengan runtut, agar pengawasan dapat berjalan dengan sukses. Proses pengawasan kerja pengurus dalam IQMA terdapat tiga tahapan, yaitu penetapan standar pengawasan, melakukan penilaian kerja pengurus, dan mengadakan perbaikan. Tiga tahap tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

a. Penetapan Standar Pengawasan

Tahap pengawasan yang pertama diawali dengan penetapan standar pengawasan. Penetapan standar pengawasan digunakan sebagai patokan penilaian dalam pengawasan yang akan dilakukan. Untuk mengetahui penetapan standar pengawasan di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya, peneliti melakukan wawancara kepada enam informan.

Standar pengawasan yang ada di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya berpedoman pada Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). AD-ART dalam organisasi IQMA

merupakan patokan yang digunakan untuk keberlangsungan organisasi. Hal tersebut dinyatakan oleh informan 1,5, dan 6:

Sebenarnya di ini di apa pola tata kerja organisasi di AD-ART itu ada. AD-ART ditetapkan ketika rapat tahunan IQMA. Jadi, biasanya di akhir kepengurusan IQMA. AD-ART itu kan tetap kita sepakati sesuai dengan, sesuai dengan kondisi saat itu, misalkan eee ini AD-ART ini, contohnya AD-ART tahun kemarin itu kita kita kita, memang ada sih perubahan dan perubahan itu eee untuk ee untuk sebagai acuan kepengurusan selanjutnya, begitu pula nanti di akhir periode ini itu akan ada pembahasan tentang AD-ART dan itu acuannya itu untuk tahun depan tetap ada perubahan, dalam artian perubahan disesuaikan sama kondisi (I.1).

Minimal harus sesuai tupoksi mereka, jadi kalau mereka memang, kan kalau rutinitas sama bimsus itu sebenarnya masing-masing bidang kurang lebih ada sepuluh orang. Itu kan dibagi, maksudnya ada PJnya. Oh rutinitas hari Selasa semisal itu Pjnya si A dan si B ya minimal mereka harus bisa menjalankan itu. Kalau semisal mereka tidak bisa ya mereka harus cari pengganti dan harus dipastikan bahwa kegiatan itu berjalan lancar dan harus ada yang mengganti (I.5).

Selalu ditetapkan AD-ART. Awal itu, awal kepengurusan. Jadi pas MTI musyker itu kan sudah ada AD-ART, kajian AD-ART. Jadi apa

AD-ART itu dirubah atau tetap kayak gitu dan ditetapkan. Yaudah itu akhirnya dijadikan buku saku untuk semua pengurus. Jadi waktu kepengurusan, pertama kali kepengurusan itu kan ada pembukaan rutinitas, nah itu pembukaan rutinitas setiap bidang itu ada buku saku AD-ART (I.6)

Informan 1,5, dan 6 mengungkapkan, bahwa AD-ART merupakan standar dalam melakukan pengawasan di organisasi IQMA. AD-ART juga merupakan buku saku untuk pengurus organisasi IQMA. AD-ART tersebut ditetapkan ketika Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) yang dilakukan di akhir kepengurusan. AD-ART disepakati oleh peserta rapat. Setiap tahun, AD-ART mengalami perubahan yang disesuaikan dengan kondisi saat itu. Perubahan tersebut digunakan untuk acuan kepengurusan selanjutnya. Setiap akhir periode, AD-ART tetap ada perubahan dan akan berlanjut terus seperti itu setiap tahunnya. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pengurus juga terdapat dalam AD-ART. Seorang pengurus harus menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing.

Selain AD-ART, standar pengawasan juga berupa program kerja. Program kerja dibentuk setelah MTI. Setiap bidang dalam organisasi IQMA memiliki program kerja masing-masing yang dijalankan oleh pengurus selama satu periode. Hal tersebut dinyatakan oleh informan dua:

Kalau standarnya gini. Setidaknya program kerja yang sudah direncanakan mereka masing-masing pada waktu awal kepengurusan. Kan waktu awal kepengurusan pembentukan

pengurus kan itu harus terealisasikan semuanya, kalau tidak nanti akan dipertanyakan pada waktu akhir periode. Setidaknya job desk mereka, tugas mereka sudah terlaksana di proker itu. Kalau mereka mau buat agenda tambahan itu tidak masalah, yang penting proker ini harus sudah dijalankan. (I.2).

Informan tersebut menjelaskan, bahwa standar pengawasan terletak pada program kerja yang telah direncanakan oleh masing-masing pengurus di awal kepengurusan. Program kerja yang telah disusun tersebut harus terealisasikan semuanya. Apabila program kerja tersebut tidak dijalankan, maka pengurus akan dimintai pertanggungjawaban di akhir periode. Sebagai seorang pengurus, mereka harus melakukan tugasnya sesuai dengan job desknya. Ketika mereka sudah menjalankan program kerja yang telah ditetapkan, maka mereka diperbolehkan membuat agenda tambahan di bidangnya masing-masing. Hal terpenting adalah terlaksananya program kerja. Selain itu, pengurus yang memiliki kerja yang sungguh-sungguh dalam menjalankan program kerjanya juga menjadi standar pengawasan. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh informan empat:

Pengurus ya harus benar-benar greget dalam apa itu namanya melakukan tugasnya sebagai pengurus. Dan pengurus itu ya yang peka, jadi kalau misalkan ada ini yang ini tidak bisa ya apa dulu yang bisa ya itu dikerjakan. Targetnya ya sama-sama pekanya, sama-sama apa ngerjakan kewajibannya (I.4).

Informan tersebut mengungkapkan, bahwa sebagai seorang pengurus harus memiliki semangat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, pengurus juga diharapkan memiliki kepekaan dalam menjalankan tugasnya. Dengan itu, pengurus diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan harapan organisasi. Pengurus yang memiliki sifat loyal dan tanggungjawab juga menjadi standar dalam melakukan pengawasan. Sebagaimana ungkapan informan:

Faktor utama yang perlu diutamakan yaitu kelayakan anak itu. Kelayakan dan juga bagaimana tingkat tanggungjawab dia untuk memegang amanah yang ada di IQMA ini. Ya mungkin itu. Soalnya kan kebanyakan kalau sudah terlalu pintar di skillnya itu kadang agak merotol gitu . Aku sudah pintar sholat, sudah pintar tilawah, sudah pintar kaligrafi ngapain. Lah di sini kita tidak menekankan yang skillnya tetapi yang loyalnya (I.7).

Kelayakan dan tanggungjawab sebagai seorang pengurus juga menjadi pengukuran dalam melakukan suatu program kerjanya. Dengan dua hal tersebut, pengurus akan merasa memiliki organisasi, sehingga tugas dapat dijalankan dengan ikhlas. Pengurus organisasi IQMA tidak diharapkan orang yang ahli tetapi orang yang memiliki sifat loyal. Dengan demikian, tugas pengurus akan dijalankan dengan maksimal.

b. Melakukan Penilaian Kerja Pengurus

Tahap kedua dalam pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kerja pengurus. Penilaian dilakukan untuk membandingkan kerja yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian pengawasan dalam organisasi IQMA dilakukan oleh beberapa pihak. Sebagaimana yang dijelaskan oleh beberapa informan:

(...) fokusnya pengawasan pengurus itu kita dari ketua I. Jadi, ketua I itu punya tugas internal mulai dari internal kepengurusan sampai internal kader IQMA. Internal kepengurusan itu murni dari ketua umum dan ketua I dan kalau mengenai kader itu murni dari ketua I dan turun ke DP2K. (...) DP2K itu hanya mantau gitu saja, kalau keseluruhan tetap di pengurus harian. (...) DPI Dewan Pertimbangan IQMA, hanya saja begini, dewan pertimbangan IQMA itu tidak bisa memantau dalam artian bisa memantau ke bawah, hanya saja hasil pantauan tadi disampaikan ke ketua umum. Jadi, kalau DPI menyampaikan ke selain ke ketua umum itu tidak bisa. Soalnya dari garis, garis itu kan tidak bisa, bisa koordinasi ke ketua umum saja tidak bisa ke yang lainnya (I.1).

Lingkupnya untuk kepengurusan itu kan ranahnya ketua I sebagai internal ya saya sendiri. Ya kalau yang melakukan pengawasan itu secara umum ya dari ketua umum pastinya kayak gitu. Terus eeee kalau bicara soal lingkup internal IQMA ya ketua I. Kalau yang hubungan IQMA sama luar itu ketua II. Tetapi kita juga ada Dewan Pertimbangan IQMA, namanya DPI.

Isinya alumni-alumni terpilih yang dirasa relevan dan mampu untuk eee memberikan keputusan kebijakan (I.2).

Kalau DP2K itu untuk ke anggota, kader-kader IQMA, tapi tidak menutup kemungkinan ya DP2K juga ke pengurusnya. Tetap pengurus itu ada pantauan dari DP2K, tapi tanggungjawabnya bukan di DP2K. (...) ada dari pengurus harian itu mengawasi juga. Dari pengurus harian, kan di pengurus harian itu juga ada ketua I, Nah itu ketua I jalannya bareng sama DP2K. Cuma gini DP2K itu di bawahnya ketua I. Jadi, ketua I itu lebih tinggi, kan pengurus harian, itu diantaranya ada ketua I. ketua I itu tugasnya untuk ee menaungi apa itu ee menaungi internal yang ada di IQMA. Lah di bawah ketua I itu ada DP2K yang menaungi apa, lima bidang itu. Jadi lebih tinggian itu, tetapi jalannya bareng. (...) dewan Pertimbangan IQMA itu yang paling pusatnya, pusat pengawasan seluruh pengurus IQMA. Jadi ya wes yang di IQMA nyel itu yang mengawasi ya dari DPI. (I.4)

Ketua I dan DP2K, tetapi sebenarnya kalau ketua I itu memang tugasnya dia memang ranahnya ke internal bidang. Jadi otomatis dia yang mengurus pengawasan dan sebagainya, tetapi kalau DP2K itu sebenarnya itu buat pengkaderan, ya jadi ya iya ya intinya ada DP2K sama ketua I lah. (I.5)

Dari PH sama DP2K. Kalau yang lomba-lomba itu ketua II, ketua I yang bagian internalnya, trus DP2K bagian kader (I.6).

Pengawasan itu ya kalau dari segi pengurus ya pasti para PHnya itu, terlebih ketua I. Ketua I kan mengawasi di bidang internalnya pengurusnya masing-masing gitu. Kalau pengurus itu nanti yang menghendle bukan menghendle sih, yang mengkoordinasi adalah ketua I yang nanti dibantu oleh DP2K. Lah nanti kita para DPI ya mengawasi, tetapi kita mengawasi lewat ketum dan juga yang saya sebutkan tadi lewat anggota (I.7).

Menurut informan 1,2,4,5,6, dan 7 pengawasan kerja pengurus dilakukan oleh Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). DPI adalah badan konsultan dan pengawas Program Kerja IQMA. Anggota DPI adalah alumni-alumni IQMA terpilih yang mampu memberikan keputusan kebijakan dalam organisasi IQMA. DPI mengawasi secara keseluruhan kerja pengurus dan perkembangan organisasi IQMA.

Pengurus Harian dalam organisasi IQMA meliputi Ketua Umum, Ketua I, Ketua II, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara I, dan Bendahara II. Pengurus harian mengawasi kerja yang dilakukan oleh pengurus bidang dan departemen organisasi IQMA. Ketua I dan ketua II memiliki tugas pengawasan yang lebih daripada pengurus harian yang lain. Ketua I memiliki ranah kepengurusan di internal bidang. Jadi, ketua I mengawasi kerja

pengurus yang terfokus pada pengurus bidang-bidang ketika kegiatan dilakukan di dalam organisasi. Sedangkan, ketua II memiliki ranah kepengurusan di eksternal bidang. Oleh karena itu, pengawasan ketua II merupakan pengawasan yang dilakukan ketika ada kegiatan di luar organisasi IQMA.

Selain itu, pengawasan juga dilakukan DP2K. DP2K memiliki tugas untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja masing-masing bidang dalam menjalankan program kerja. Dalam hal ini, DP2K bekerja sama dengan ketua I dalam menjalankan pengawasan. Proses penilaian dilakukan oleh tiga pihak, yaitu: DPI, PH, dan DP2K. Setiap pihak memiliki metode penilaian yang berbeda-beda. Ada tujuh informan yang mengungkapkan tentang proses penilaian kerja pengurus yang dilakukan di organisasi IQMA. Informan pertama dan ketiga mengungkapkan:

(...) kita melihat dari kinerja masing-masing pengurus (...) dalam artian untuk tanggungjawab mereka di masing-masing penanggungjawab itu maksimal atau tidak. (...) Rutinitas, bimsus itu ada monitoring. (...) jadi DP2K itu punya program kerja monitoring, (...) ada form sendiri, form tersendiri untuk monitoring itu indikasi eee indikasinya itu apa saja. (...) kalau DPI menyampaikan ke selain ke ketua umum itu tidak bisa. Soalnya dari garis, garis itu kan tidak bisa, bisa koordinasi ke ketua umum saja tidak bisa ke yang lainnya. Itu pengawasan yang dilakukan oleh alumni atau DPI itu (I.1).

(...) ee sama itu pemateri, biasanya gitu. Materinya hari ini sesuai tidak yang diberikan itu apa. Trus pematerinya datang atau tidak. Trus kalau pematerinya tidak datang mereka bakalan solusinya gimana gitu. Biasanya kalau tidak ada materi tetap berjalan rutinitas mbak, tetapi dari pengurus sendiri yang menggantikan, biasanya seperti itu. Jadi kayak eee gimana sih pengurus bidang itu eee menghadapi yang apa, kendala yang tidak ada pemateri. Jadi ya tidak semena-mena langsung diliburkan gitu. (...) kan kita tidak hanya ada rutinitas sama bimsus. Kita juga ada agenda-agenda besar, kayak dismaulidiyah, MOCA, Rihlah. MOCA Rihlah itu Masa Orientasi Calon Anggota yang baru itu mbak trus sama eee kegiatan-kegiatan lain juga ada benah kantor, piket kantor, kita juga monitoring dari situ. (I.3).

Penilaian dilakukan dengan melihat kerja dan tanggungjawab seorang pengurus dalam menjalankan tugasnya. Penilaian kerja pengurus juga dapat dilihat melalui cara seorang pengurus dalam menghadapi suatu permasalahan. Selain itu, DP2K melakukan monitoring dengan menggunakan form penilaian yang diisi setiap kegiatan rutinitas berlangsung. Form penilaian berisi tentang beberapa hal yang berhubungan dengan pengurus dan perlu dinilai ketika rutinitas tersebut. Kehadiran pemateri juga masuk dalam form penilaian. Penilaian secara umum juga dilakukan oleh DPI, tetapi hasil dari penilaian tersebut disampaikan kepada ketua umum. Secara garis besar kepengurusan, DPI hanya bisa koordinasi dengan ketua umum saja. Penilaian yang

dilakukan DPI termasuk penilaian secara tidak langsung yang diterima oleh ketua umum. Sedangkan, informan kedua mengungkapkan bahwa:

Kalau mengenai perihal pengawasan itu kita ada yang namanya triwulan. Triwulan itu sebagai follow up dari kinerja selama tiga bulan terakhir, contoh halnya kita selama tiga bulan itu sudah ngapain saja, apakah ada kendala, trus apakah ada problem, apakah ada hal yang perlu dibahas itu disampaikan di triwulan. Itu sebagai bentuk pemantauan kita terutama dari PH ke seluruh anggota pengurus bahwasanya memang harus ada progres yang baik. (...) kita ada yang namanya apa ya eee buku yang isinya itu program kerja semua bidang, semua departemen di IQMA. Jadi contoh eeee di tanggal ini bulan ini ada agenda ini dan itu terus di follow up. Ketika triwulan, ini kenapa tidak berjalan di tanggal ini, kenapa alasannya dan sebagainya. Lah itu patokannya di situ. Ada bukunya tersendiri itu. (...) secara garis besar secara umum itu apapun yang berhubungan sama luar, contoh IQMA punya agenda tanggapan ada lomba di mana gitu. Kan hubungannya sama luar ya. Lah itu yang bagian mengawasi bagaimana attitude IQMA di luar bagaimana sikap ketika di luar itu yang ngawasi eksternal yaitu ketua II. Jadi bagaimana IQMA ini masih terlihat baik di luar dan harusnya baik di luar. Jadi pengawasannya melalui ketua II tadi. Agenda besar seperti dies maulidiyah itu eee terlepas dari pengawasan secara umum di kepengurusan yaitu PH itu ada yang namanya

SC. Scnya itu yang bagian mengontrol kondisi dan berjalannya program kerja. Semua agenda sih tidak cuma di dismaulidiyah. (...) kita tetap ada controlling dari alumni dan waktunya bagaimana sih kondisi IQMA dan lain sebagainya. Kalau kita ada pertimbangan ya kita ke alumni tersebut DPI (I.2).

Informan kedua ini menjelaskan penilaian yang dilakukan ketika triwulan berlangsung. Triwulan yaitu rapat evaluasi yang dilakukan oleh pengurus setiap tiga bulan sekali. Triwulan tersebut membahas tentang kegiatan yang belum atau sudah terlaksana serta alasannya dan juga membahas problematika yang terjadi selama tiga bulan berlangsung. Selain itu, informan kedua ini juga menjelaskan mengenai penilaian kerja pengurus ranah eksternal yang dilakukan ketua II. Penilaian dilakukan dengan cara ketua II mengikuti kegiatan IQMA di luar. Dengan begitu, ketua II dapat mengetahui attitude IQMA di luar. Penilaian ketika agenda besar seperti dies maulidiyah juga dilakukan, agar acara tersebut dapat berjalan sesuai keinginan. Penilaian pada agenda tersebut dilakukan oleh Steering Committe (SC) dalam agenda tersebut. SC dalam suatu agenda bertugas sebagai penasehat kegiatan atau memberi pertimbangan. Berbeda dengan informan 4,5, dan 6 yang lebih menjelaskan tentang penilaian oleh DP2K:

(...) sebenarnya kita itu dalam kesehariannya ya kita juga mengawasi mereka. (...) cuma kita hanya di rutinitas sama bimsus aja pokoknya ya mengikuti jalannya kegiatan itu aja. Kalau cara, kita cari dari beberapa data dulu. Ada yang dari

beberapa orang yang dekat dengan mereka. Monitoring secara langsung itu juga ada yang kita memonitoring pakai kertas hadir di rutinitas atau di bimsus. Nanti kita menilai anak-anak itu ya'apa sih penyampaian, ya'apa penyampaian materinya, nyambung ndak sama anak-anak. Anak-anak siap ndak praktek gitu. Kalau secara utuhnya, secara generalnya, ya semua kegiatan, jadi meskipun kita tidak ngapa-ngapain gini ya kita ya mengawasi anak-anak, tetapi yang lebih formalnya ya pas rutinitas sama bimsus. Kalau rutinitas sama bimsus ya kita, kita dari DP2K itu dibagi beberapa anak ke semua bidang, misalkan hari senin itu kan ada tiga bidang yang rutinitas. Jadi, DP2K itu dibagi siapa-siapa-siapa yang bagian di rutinitas ini. Nanti hari rabu ada bidang lagi, hari kamis ada bidang lagi. Jadi, dibagi di setiap bidang ada dua anak perbidangnya. Itu nanti kita monitoring mereka, kita lihat, kita ikuti, aja mereka, sekiranya mereka itu nyaman tidak dengan penyampaian materinya, dan lain-lain. ya itu ada sih kayak form penilaian itu ada dari DP2K, untuk mengetahui mereka itu sampai mana penyampaiannya. Jadikan kelihatan sih pengurus yang aktif dengan yang tidak aktif itu kelihatan. Pengawasannya ya dari kita dari DP2K ya apa itu, apa ya, kita bincang-bincang, anak ini kenapa ya kayak gini gini gini. Dari kita itu, kita membuka omongan dengan DP2K sendiri, jadi sembilan orang ini dalam satu team kita membuat omongan sendiri, kita, intinya itu kita bahas dulu, anak ini kelihatannya kok gini gini gini kenapa ya gitu. Dengan pertanyaan itu kita

dapat mencari datanya. Kalau pengawasan waktu tetap ada, di apa itu namanya, di form monitoringnya itu ada waktunya mulai jam berapa, telat atau tidaknya (I.4).

Kan DP2K memonitoring bagi-bagi, monitoring A,B,C,D,E. Otomatis hasil monitoring itu dishare dirapatkan kembali dengan ketua I. Trus nanti naik lagi ke selanjutnya tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan evaluasi. Untuk prosedurnya kan mungkin dari ketua I ya, kalau dari DP2K atau yang lain itu pengawasannya sistemnya itu kayak cuma mantau pas eee pas apa proses monitoring itu, kalau pas rutinitas atau bimsus kalau ada kurangnya. Biasanya dari dari kami itu langsung tanya ke internal bidang. Jadi di bidang itu kan ada internal, mereka itu bertugas untuk meng ya intinya tugas mereka itu mengenai internal kepengurusan mereka sendiri, internal bidang sendiri. Jadi kita menggali informasi dari internal itu sendiri. Apa yang seki ada masalah atau nggak atau ada miskom gitu kita tanyanya langsung ke internal. Cuma kan kalau ke orangnya langsung biasanya ada yang ditutup-tutupi. Jadi nggak tau nggak tau gimana kalau ada acara pasti ada berita, dengar-dengar. Internal sih, yang lainnya juga bisa, kadang mereka curhat. Cuma kalau lebih ke internal, karna itu tugasnya internal. Jadi, internal yang berkewajiban melaporkan kejadian-kejadian yang ada (I.5).

Kita dari DP2K ada dua form penilaian. Form rutinitas dan bimsus. Lah form rutinitas itu kita

lakukan setiap rutinitas. Nah kalau form bimsus itu kita lakukan dua minggu sekali. Nah kalau di bimsus itu isinya kader-kader, jadi apa ya seng emang kader yang aktif. Semisal kalau di MC kader yang aktif siapa saja, itu kita yang mencatat di form bimsus. Tetapi kalau yang rutinitas itu kita nyatati bagaimana cara pengurus ngerangkul anggota waktu di rutinitas, trus ketepatan waktu untuk membuka rutinitas. Monitoring agenda besar kayak dies maulidiya itu dari DPI, kan dies maulidiyah itu kan acaranya besar dan perbidang-bidang itu kan juga pasti ngadain acara. Itu pasti jelas ada pengawasan dari DPI. Kalau misalkan ada yang menyalai aturan atau seng ya'apa-ya'apanya itu ada DPI. rapatpun ada DPI biasanya (I.6).

Informan 4,5, dan 6 lebih menjelaskan secara rinci tentang pelaksanaan monitoring yang dilakukan oleh DP2K. Seperti halnya yang dikatakan di atas, DP2K mengikuti kegiatan bimsus dan rutinitas yang dilakukan oleh pengurus. DP2K terdapat sembilan orang. Sembilan orang tersebut memiliki bagian masing-masing dalam melakukan monitoring. Dalam satu minggu terdapat kegiatan rutinitas dan bimsus yang dilakukan setiap bidang. IQMA memiliki lima bidang yang dalam kegiatannya dinilai oleh dua anggota DP2K dalam satu bidangnya. Selain DP2K mengikuti kegiatan rutinitas dan bimsus, DP2K juga mengawasi setiap pengurus. Jadi, DP2K dapat mengetahui pengurus yang aktif dan pengurus yang tidak aktif. DP2K juga mencari data mengenai sumber permasalahan pengurus yang tiba-tiba tidak aktif. Setelah itu, hasil

dari penilaian tersebut dirapatkan dengan ketua I dan ditindaklanjuti ketika evaluasi bidang. Dalam melakukan monitoring pada rutinitas dan bimsus, DP2K memiliki form tersendiri. Form antara rutinitas dan bimsus mengalami perbedaan. Form rutinitas telah dijelaskan di atas, sedangkan form bimsus berisi tentang list anggota IQMA yang aktif di bidangnya. Kalau untuk agenda besar IQMA tidak dinilai oleh DP2K, tetapi dinilai oleh DPI. Pengawasan yang dilakukan oleh DPI dijelaskan oleh informan yang ketujuh:

Ya dilihat dari eeee proses kerjanya. Maksudnya proses kerja ini eeee dari masing-masing anak ini kan memiliki program kerja gitu. Kalau pelaksanaan program kerja itu dilakukan dengan baik ya alhamdulillah dan selain mereka memiliki program kerja memiliki fungsi struktural seperti ini, seperti ketua I itu mengurus di bidang internal. Ya kita lihat ketua I ini menjalankan tugas strukturnya dengan baik, kalau semisal bermasalah kita dari DPI turun tanganlah langsung ... langsung ngasih saran dan komentar. Pengawasan InsyaaAllah dilakukan di semua acara. Untuk yang bersifat itu loh ya yang bersifat program kerja. Kalau yang agenda-agenda misalkan anak-anak pengen maen kemana yang tidak ada di yang nggak dibahas di musyker itu insyaaAllah ndak. Kalau dies maulidiyah ini adalah event yang bisa dikatakan event yang paling besar di sini, soalnya melibatkan banyak orang dan banyak dana juga dan ini sangat diperlukan pengawasan harus itu, karena yang berhubungan dengan uang otomatis anak-anak kan mencari uang sekian untuk bekal

apa memberikan hadiah. Itu rawan sekali terjadi konflik (I.7).

Informan ketujuh menjelaskan sama halnya dengan yang lain yaitu penilaian dari proses kerja. Selain itu, informan ini menjelaskan tentang kesesuaian tugas dengan struktur yang ada. Jadi, pengurus harus menjalankan tugas sesuai job desk masing-masing. Informan ini mengungkapkan jika monitoring dilakukan pada semua kegiatan yang telah ditetapkan di program kerja. Agenda besar IQMA seperti dies maulidiah juga sangat memerlukan pengawasan, terutama pengawasan dalam keuangan.

c. Mengadakan Perbaikan

Setelah melakukan penilaian, pengawas dapat mengetahui kerja pengurus dalam menjalankan tugas di organisasi IQMA. Kerja pengurus di organisasi IQMA juga terdapat ketidaksesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan melakukan penilaian, pengawas juga dapat mengetahui permasalahan yang ada ketika pengurus melakukan tugasnya. Permasalahan di organisasi IQMA secara umum telah diungkapkan oleh beberapa informan:

Kesalahan dari pengurus. Jadi gini, selama ini kasusnya itu, hasil dari temen-temen pengurus selama ini yang tidak melakukan melaksanakan tugasnya dengan baik itu kita dapatkan memang salah satunya yang dampak yang paling besar informasi yang bisa kita tam kita dapat itu dari koordinatornya (I.1).

Kalau secara umum, tidak lepas dari tadi ya ketidakaktifan pengurus. Dalam artian di IQMA kan 80 sekian pengurus dan itu tidak semuanya bisa maksimal dalam kepengurusan dengan alasan kesibukan mereka masing-masing. Mangkannya eee problem yang biasanya terjadi di pengurus ya ee mengenai ketidakaktifan pengurus itu yang terlebih kepada teman-teman yang eee kesibukan di luarnya lebih banyak sih. Entah itu tanggungan ngajar, atau tanggungan rumah tangga dan lain sebagainya (I.2).

(...) pengurus yang tidak aktif itu mungkin mereka itu ada permasalahan pribadi (I.4).

Informan 1,2, dan 4 menjelaskan, bahwa secara umum permasalahan yang terjadi di organisasi IQMA adalah ketidakaktifan pengurus dan tidak maksimalnya pengurus dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut terjadi, karena pengurus banyak yang memiliki kesibukan lain di luar sana. Selain ketidakaktifan pengurus, organisasi IQMA juga terdapat permasalahan yang lain ketika rutinitas yang telah diungkapkan oleh informan:

Yang dirutinitas saja. Ya itu rata-rata itu pemateri mbak. Kita dari bidang sudah menghubungi eh ternyata pematerinya tidak bisa pada hari H, ya mau tidak mau dari pengurus itu menggantikan pemateri, kayak gitu. (...) itu kayak bendahara. Soalnya bendahara di sini kan urgen banget masalah kebutuhan bidang itu kan uangnya juga dari ee bendahara umum, kayak gitu. Kalau seumpama bendaharanya tidak jalan kan otomatis kasihan di bidangnya. Buat

memenuhi kebutuhan bidang kan juga mereka kesusahan, trus mengenai perlombaan, perlombaan merekan kan juga mengajukan uang ke bendahara umum. Kalau seumpama eee tidak beres, tidak sesuai prosedur. Soalnya bendahara umum juga punya prosedur sendiri buat pengajuan dana, minimal seminggu sebelum perlombaan harus sudah diajuin dananya kayak gitu. Kalau seumpama mendadak kita tidak bisa terima, kayak gitu (I.3).

Informan tiga menjelaskan permasalahan yang terjadi ketika rutinitas berlangsung biasanya pemateri yang berhalangan hadir. Ketika permasalahan tersebut ada, maka pengurus harus cekatan dalam menggantikan pemateri tersebut. Selain itu, informan tiga juga menjelaskan mengenai pengurus yang tidak aktif seperti bendahara yang memiliki tugas yang sangat penting. Mis komunikasi juga terjadi dalam organisasi IQMA yang dijelaskan oleh informan 5 dan 6:

Eemmm, miskom. Kalau di IQMA miskom itu, ya miskom, trus kurangnya tanggungjawab dia di ... di tugasnya. Jadi yang namanya di IQMA itu kan semua mahasiswa dan kebanyakan nggak cuma satu organisasi lah otomatis kalau sedang full tugas atau apa gitu ya menomer duakan, tetapi sejauh ini ya bisa diatasi (I.5).

Mayoritas kesah eee masalah. Masalahnya pengurus itu biasanya mis komunikasi. Trus eee di tengah-tengah kayak kepengurusan selalu ini apa itu namanya kayak mbo bosan mbo ada

kegiatan lain. Akhirnya tidak bisa loyal di IQMA lagi. Ya dia bisa nyandak, tapi tidak bisa sepenuhnya. Soalnya dia di tengah-tengah kepengurusan itu ya ada apa ae gitu itu yang mayoritas (I.6).

Tidak terlepas dari ketidakaktifan pengurus, permasalahan di organisasi IQMA juga mengenai mis komunikasi. Mis komunikasi dapat diartikan kurang baiknya komunikasi, sehingga program kerja tidak dapat terlaksana dengan baik. Kebosanan juga membuat pengurus tidak dapat maksimal dalam menjalankan tugas yang telah diembannya. Dalam organisasi IQMA, bidang satu dan bidang yang lain terdapat selisih faham. Hal tersebut juga menjadi permasalahan di organisasi IQMA, seperti yang diungkapkan oleh informan ketujuh:

Selain tidak aktifnya pengurus ya mungkin namanya organisasi pasti ya kompleks la ya. Masalah itu ya ada yang tidak aktif ya ada masalah gap itu kadang juga menjadi masalah. Gap itu maksudnya eem bidang ini agak selisih faham dengan bidang yang lain itu juga sering dialami. (...) biasanya ya itu tadi gap-gap itu tadi. Biasanya lo secara umum (I.7).

Informan ketujuh menjelaskan tentang permasalahan tidak aktifnya pengurus dan permasalahan mengenai gap antar bidang. Dalam lima bidang di organisasi IQMA, gap menjadi permasalahan yang biasanya sering dialami. Gap yang dimaksud adalah selisih faham antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya. Untuk

menghadapi permasalahan yang terjadi di organisasi IQMA, pengawas memerlukan tindak perbaikan. Tindak perbaikan yang dilakukan di organisasi IQMA diungkapkan oleh informan 1,2,3,4,5, dan 6:

Evaluasi bidang. Nah, evaluasi bidang itu eee diadakan oleh DP2K. DP2K itu mengadakan evaluasi bidang setiap satu bulan sekali. Di AD-ART itu kan ada tupoksi apa itu ya itu pola tata kerja organisasi itu ada di AD-ART dan kalau misalkan memang ada beberapa pengurus yang dalam artian tidak mentaati aturan ini, ya terpaksa kita kasih peringatan pertama. Kita melihatnya itu dari pertama itu memang acuan kita AD-ART karena memang AD-ART ini sebagai undang-undangnya kita. Kalau untuk permasalahan pengurus yang tidak aktif ya pertama itu kita ada, ada, eeee istilahnya peringatan tahap satu, tahap dua, dan tahap tiga. Tahap satu itu kita ingatkan secara lisan, istilahnya ya kita dekati kembali, ada masalah apa sih sebenarnya. Lah itu nanti eee tetap dari ketua I yang mantau istilahnya bisa dikatakan yang ngechat i lah ngechat i pengurus-pengurus yang kurang aktif di kepengurusan. Lah kalau misalnya di apa namanya di tahap satu ini sudah diperingatkan tetapi masih tetap dalam artian dalam kepengurusannya masih belum ada kontribusi sama sekali itu langsung ditangani sama ketua umum. Ketua umum ini tugasnya ada dua dalam .. dalam ngasih eee istilahnya itu eee ngasih peringatan ke pengurus itu. Satu itu SP SP surat peringatan sama yang kedua itu reshuffle pengurus. Alhamdulillahnya sampai saat ini reshuffle masih belum kita, istilahnya

masih belum kita terapkan, karena memang tidak ada pengurus yang seperti itu. Kalau SP ini, SP ini sudah kita berlakukan, dan memang sudah ada pengurus yang tidak berSP dalam artian dalam kinerjanya selama ini kurang maksimal atau dalam artian belum mencapai tujuannya sebagai misalnya sekretaris atau bendahara itu yang kita kasih SP seperti itu. Alhamdulillah ini kan kita masih baru menerapkan SP, dalam artian baru itu, baru ada pengurus yang mau di kasih SP. Jadi, eee bulan-bulan kemarin itu memang tidak ada yang kita kasih SP, karena memang sudah berjalan sesuai prosedur masing-masing, tetapi akhir-akhir ini ada beberapa pengurus yang istilahnya itu masih kurang sesuai jadi kita kasih SP dan kalau bicara dia maksimal kembali itu tetap istilahnya gini, kita tetap ngasih SP itu sebagai bentuk perhatian eee pengurus bahwa kita itu sebenarnya masih butuh kamu gituloh di sini. Alhamdulillahnya mereka ee istilahnya sadar lah. Kalau toleransi sih biasanya gini, setelah peringatan, biasanya itu hanya disepakati pengurus harian, setelah kita kasih peringatan secara lisan kemudian tidak bisa itu trus kita kasih SP. Nah, SP ini biasanya SP ini ada istilahnya itu SP dikeluarkan sama kita sama PH itu dalam artian ada batasnya, kamu saya kasih SP ini. Nah, selama kamu saya kasih SP ini ada istilahnya itu SP ini kamu akan kita maafkan istilahnya setelah SP keluar, satu bulan nanti kamu aktif lagi. Dibilang luwes ya ndak ya ndak sebegitu luwes, cuma santai, cuma dalam jalannya organisasi kita jalani dengan baik. Istilahnya itu kalau

misalkan kita punya beberapa pertimbangan, seperti contohnya contoh realnya itu ketika kita ngasih SP Surat Peringatan kepada pengurus yang tidak aktif itu kita minta pertimbangan ke DPI, mas ini saya punya nama-nama ini yang saya kasih SP, kira-kira menurut mas bagaimana. Trus dalam SP sendiri ini keberlakuan SP ini sejak kapan, sejak kapanya kan kita tidak bisa maksa orang misal dalam satu bulan kamu harus aktif gitu. Itu kan bukan indikasi bahwa dia aktif gitu. Dalam satu bulan misalkan dia tidak aktif, berarti itu kan bukan berarti dia ndak aktif dalam satu bulan ndak, tetapi dalam mulai awal kepengurusan sampai sekarang. Kalau pengecekan laporan kita biasanya ada triwulan sama MTI. Triwulan itu setiap kali tiga bulan kepengurusan berjalan itu kita melakukan triwulan untuk sebagai laporan temen-temen selama tiga bulan itu program kerjanya yang sudah tercapai itu apa, yang belum yang akan dilakukan dikerjakan tiga bulan kedepan itu apa. Itu setiap kali tiga bulan. Trus, yang akhir itu MTI Musyawarah Tahunan IQMA, lah itu sekaligus bahas AD-ART sama laporan pertanggungjawaban sama masa depan IQMA (I.1).

Lah nanti itu dikumpulkan jadi satu trus diselesaikan pada waktu triwulan tadi. Eee kalau secara ke departemen, itu tidak ada forum tersendiri ya untuk mengeval departemen, tetapi kalau di bidang itu ada evaluasi perbidang. Lah di situ di waktunya itu. Ya setidaknya contoh gini triwulan satu nanti akhirnya yang perlu

dievaluasi ini ini ini. Kemudian berjalan menuju triwulan dua itu ada follow upnya, ini harus selesai, selesai, selesai. Kalau tidak nanti di triwulan dua akan dibahas lagi kenapa tidak terlaksana. Jadi ada semacam follow up setelah triwulan itu. Ada follow upnya, entah itu pengawasannya langsung ataupun penegasannya langsung. Kalau evaluasi perbidang di situ nanti yang bagian mengontrol bidang kan bagian situ, yang bagian mengevaluasi bidang itu supaya maksimal itu ya di situ dan saya juga ada di situ nontrol juga bagaimana perkembangan pengurus bidang. Di triwulan tadi untuk mengetahui hasil pengawasan itu. Sebelum triwulan itu kan ada MTI. Jadi istilahnya itu MTI Sugro apa ya MTI kecil lah kayak gitu. Forum kita yang besar ya itu. Ada dua sih forum kita. Ada triwulan yang itu dan ada juga rujukan yang kadang juga membahas dikit-dikit tentang bagaimana sih keadaan IQMA sekarang. itu juga dibahas pada waktu itu. Kalau tindakan pengurus yang tidak aktif itu ya bisa melalui non formal. Selama ini selama yang kita lakukan di periode ini ya ada follow up di japri, di ajak main, di tanyain. Kalau seumpama contoh ya kalau saya ngechat tidak di balas mungkin ada temennya yang dekat dichati. Tetapi kalau memang pada akhirnya prosesnya itu lama dan memang tidak bisa dengan cara halus, kita ada yang na manya SP. SP itu surat peringatan, surat peringatan pertama, kedua, sampai ketiga. Itu tujuannya Surat Peringatan itu memberi tahu bahwa ini memang dari organisasi IQMA itu yang formal ini memberi tahu sampeyan itu gini

tidak aktif kenapa mangkannya sampai kenak SP. Sampai nanti pada akhirnya ada reshuffle. Reshuffle itu pengurus yang diganti oleh pengurus baru yang masih anggota IQMA juga itu tujuannya ya ee tugas job desk pengurus yang tidak aktif ini tidak selamanya tidak terurus gitu. Biar cepat ada penggantinya dan biar berlanjut. Tingkatannya SP satu itu masih rendah. SP satu itu kita sampaikan ketika itu sudah beberapa saat sesuai dengan kebijakan bahwa dia itu sudah tidak aktif, dalam artian jarang kelihatan baik di kegiatannya dan lain sebagainya kayak gitu. SP dua tindak lanjut dari SP satu yang tidak direspon, tidak ditanggapi, dan tidak ada progres sama sekali. Sampai pada SP tiga itu benar-benar lost kontak connect sampai pada lost kontak dan memang dia sudah mengakui kalau dia memang sudah tidak bisa ada di kepengurusan ini lagi (I.2).

Jadi kayak kalau seumpama pengurus tidak aktif itu kok dia tidak pernah kelihatan ya di kegiatan UKM kita. Itu ya kita cari tahu kenapa kok dia tidak aktif, truk kita langsung koordinator ke koornya, koor masing-masing bidang. Seumpama dari bidang MC ada yang tidak aktif satu, kok dia tidak pernah kelihatan ya itu kita langsung menghubungi koornya itu kenapa kok tidak pernah kelihatan atau mungkin bisa langsung itu ke anaknya langsung, trus biasanya triwulan kita ulas kembali, kenapa kok dia itu tidak aktif. Ini aja waktu antara triwulan I sama triwulan II dulu itu ada pengurus salah satu pengurus bidang itu internalnya kayak antar

hubungan antar pengurus bidang itu tidak, berantakan gitu mbak. Jadi kayak tidak ada solid, tidak ada kekompakan buat menjalankan jobnya mereka. Trus kan kita ngasih masukan-masukan di triwulan I. Alhamdulillahnya di triwulan II mereka sudah bisa solid dibuktikan dengan mereka itu sudah kayak di rutinitas mereka itu sudah bisa lengkap, di triwulan II mereka sudah bisa lengkap itu kan sudah bisa nunjukin mereka itu sudah bisa solid di triwulan II. Kan sudah ada kemajuan di Triwulan I dievaluasi kayak gitu eh di triwulan II sudah ada kemajuan (I.3).

Misalkan ada hal apa gitu yang bermasalah beberapa anak. Ya kita cari orang yang terdekat dengan mereka atau dengan orang yang tau masalah itu. Nanti kalau sudah akhir-akhir kita bisa langsung ke orangnya. Untuk laporan kegiatan itu kalau di IQMA kan ada Triwulan. Jadi tiap tiga bulan sekali itu ada triwulan, nanti diakhir-akhir itu dijadikan satu, akhirnya nanti pas Musyawarah Tahunan IQMA (MTI) difloorkan kegiatannya. Kalau ada masalah, ada penyimpangan gitu ta, ya anak-anak itu ya dikumpulkan, dikasih tau, di apa ya, intinya itu diingatkan, secara langsung. Kalau misalkan tidak bisa secara langsung itu ya nanti lewat tersurat gitu. Kalau misalkan berbicara mengenai pengurus yang tidak aktif, ya itu biasanya kita ajak, kita apa ya, kita ingatkan, ya kita ingatkan dari segi emosionalnya, jadi kita dekati mereka, misalnya kalau ada anak A tidak aktif berarti jadi kita deketin anak itu, kita ajak

kemana diajak makan atau apa gitu. Untuk sementara ini, kalau ada anak yang tidak aktif itu kita minta tolong ke ketua bidangnya masing-masing. Jadi kalau misalkan ada anak A tidak aktif gitu ditanya kembali ke bidangnya. Anak ini tidak aktifnya kenapa, pasti kan mereka tahu teman-teman pengurus itu. Kalau memang benar-benar sudah tidak bisa dipegang, nanti dari IQMA sendiri itu ada surat peringatan, mengeluarkan surat peringatan yang resmi dari ketua umum. Peyampaian apa ya secara resminya secara formalnya, kita itu mengingatkan mereka ketika evaluasi bidang. Tapi, kalau secara biasa ya kita langsung aja, kenapa tadi kok telat dek, mungkin mereka bisa memberi penjelasan. Kan temen-temen ada gini gini gitu kan, kita lihat, habis itu evaluasi bidang dikasih tau kalau gini gini gini. Trus kan pas berjalannya mereka masih tetap gitu ta, ya kita kasih tau, kita ya mungkin kita tegur, tapi bukan ditegur diilok tidak. Ya ditegur baik-baik gini gini kayak gitu. Kalau memang dari kita tidak enak secara langsung ya kita buat cara lain. Uda sekiranya itu gini lo DP2K itu kita tidak melihat banget kalau kita modele gini gini gini, mengawasi mereka. Tapi ya gimana caranya dengan cara kita gitu. Wes mungkin dengan apa apa gitu. Kadang itu cara muncul tiba-tiba gitu. Pokoknya intinya tau lah anak-anak itu kayak apa keadaannya (I.4).

Jadi, DP2K itu kan anggotanya perwakilan dari mantan pengurus bidang. Jadi mereka itu juga tau silabus atau atau apa namanya kurikulum

bidang itu sendiri. Nah, makannya kalau pengawasan dari DP2K sendiri apakah kegiatan itu berjalan sesuai dengan silabus atau kurikulum. Kalau tidak ya harus diluruskan, lah diluruskannya nanti ketika pelaksanaan evaluasi. Diluruskan kok bisa tidak sama alasannya apa ya itu pokoknya intinya ditanya, dicek. Lah kurikulum sudah di acc, itu berarti ya harus memang itu yang dijalankan. Ada. Ya ada. Itu biasanya ya karna mungkin anaknya fokus ke yang lain atau mungkin anaknya tidak nyaman dengan kepengurusan itu, tetapi sebisa mungkin sampai detik ini anaknya yang mulai jarang muncul itu tetap dihubungi, tetap ada usaha dari DP2K, Ketua I, dan dari bidang itu sendiri. Kalau rutinitas dilaksanakan setengah empat kok sampai jam empat belum dimulai trus dibilangin mana yang lainnya kok belum dimulai, dihubungi ya adek-adeknya. Otomatis mereka dengan otomatisnya mereka paham karena memang ketentuannya jadwalnya setengah empat dimulai. Jadi mereka setiap kali diingatkan mereka ya langsung faham. Cuma ada beberapa hal pengawasan yang tidak disampaikan secara langsung dan memang dikupasnya ketika nanti waktu evaluasi, semisal pengurus kurang nggak tepat waktu atau atau tidak semuanya datang, itu itu langsung diingatkan gitu lo mana yang lainnya segera dihubungi, atau atau kalau kurang apa-apa itu ayo cepetan di anu gini gini gini (I.5).

Ya untuk dari dari menanggapi masalah itu dari DP2K itu bekerja sama dengan ketua I. Jadi ketua I itu yang bagian pengurus, DP2K itu yang

bagian kader sebenarnya. Tetapi pengurus ketika ada masalah bilangnyanya ke DP2K dulu baru ke DP2K baru bilang ke ketua I. Nah itu biasanya ya kita kalau memang bisa di eee di atasi sama pengurus sendiri itu dari DP2K sama ketua I cuma ngasih saran, tetapi ketika evaluasi bidang pertama kita ngasih saran bla bla bla bla gitu eh ternyata waktu evaluasi kedua dia bilang sarannya yang kemarin kok tidak bisa, akhirnya dicoba pakai saran lagi, ketika waktu evaluasi bidang lagi trus dia bilang tidak bisa gini gini gini. Akhirnya ketua I sama DP2K yang turun ke anak-anak tadi. DPI itu keseluruhan kayak kemarin ada masalah apa gitu yang di sholawat dan emang tidak bisa diatasi sendiri oleh pengurus soalnya sholawat kan orangnya kompleks, kompleks banget, orangnya itu terstruktur. Apa ya kalau di IQMA itu sholawat itu istimewa banget. Jadi kalau pas ada masalah kayak masalah group-group kita tidak bisa nangani gitu. Soalnya posisi ya ya'apa tau kan orang-orang sholawat. Orang sholawat itu kental dengan alumni-alumninya. Akhirnya kayak kemarin waktu evaluasi bidang kita manggil alumni. Soalnya yang bisa meluruskan itu ya alumninya. Kalau untuk waktu kegiatan itu kita selalu di evaluasi mesti bilang jangan molor ya. Tapi ya posisi bidangnya ketika kita sudah bilang gitu. Kayak itu sholawat kok mesti jam setengah lima dimulainya padahal kan aslinya jam empat. Lah itu kita tanyai kenapa sih kok dimulainya jam setengah lima, ternyata anggotanya yang belum datang. Jadi kan pengurusnya sudah siap tetapi anggotanya yang

belum datang. Untuk pengurus yang tidak aktif itu tidak aktifnya gara-gara apa dulu. Kita ada tahap-tahapannya. Pertamanya kalau memang pengurusnya pengurus bidang sendiri tidak bisa menangani otomatis DP2K sama ketua I. Kalau sudah emang tidak bisa turun SP. Kita kasih SP (I.6).

Keenam informan tersebut mengungkapkan, bahwa perbaikan kesalahan dilakukan secara langsung dan adapula yang diselesaikan ketika pelaksanaan evaluasi. Evaluasi di organisasi IQMA membahas tentang kerja pengurus dan permasalahan yang ada. Dalam organisasi IQMA terdapat tiga macam evaluasi, yaitu satu bulan sekali, triwulan, dan MTI. Evaluasi satu bulan sekali dihadiri oleh perwakilan dua pengurus perbidang, biasanya dihadiri oleh koordinator bidang dan internal bidang. Setiap tiga bulan sekali dalam organisasi IQMA dilakukan triwulan. Triwulan tersebut merupakan kegiatan evaluasi selama tiga bulan kegiatan dilakukan. Evaluasi tersebut mengupas permasalahan yang terjadi dan mencari solusi permasalahan tersebut. Pelaksanaan triwulan juga membahas kegiatan yang telah terlaksana dan kegiatan yang belum terlaksana. Berbeda dengan evaluasi satu bulan sekali, triwulan ini dihadiri oleh semua pengurus. MTI dilakukan ketika akhir kepengurusan yang juga membahas tentang AD-ART, Laporan Pertanggungjawaban (LPJ), serta masa depan organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sedangkan, pengurus yang tidak sesuai tupoksi atau tidak aktif tindak perbaikannya melalui Surat

Peringatan (SP) yang melalui tiga tahap. Peringatan tahap I merupakan peringatan yang masih ringan. Peringatan tersebut berupa mengingatkan pengurus yang tidak aktif melalui lisan, pendekatan, dan bertanya mengenai alasan ketidaktifannya. Hal tersebut dilakukan oleh ketua I. Peringatan tahap I ini merupakan peringatan yang paling rendah. Peringatan tersebut dilakukan ketika pengurus tersebut tidak kontribusi sama sekali dalam kegiatan dan tidak menjalankan tugasnya.

Ketika pengurus tersebut sudah diperingatkan tetapi masih belum bisa aktif, maka ketua umum yang menangani hal tersebut. Peringatan tahap II merupakan tindak lanjut peringatan tahap I yang tidak ditanggapi sama sekali. Setelah masih tidak ada perubahan, maka peringatan tahap III dilakukan. Peringatan tahap III ini merupakan peringatan yang dilakukan ketika pengurus sudah lost kontak dengan pengawas dan dia sudah mengakui kalau tidak bisa melanjutkan kepengurusan ini lagi.

Surat Peringatan (SP) disepakati oleh pengurus harian serta melalui pertimbangan DPI. Sebelum ketua umum memberikan SP kepada pengurus yang tidak aktif, ketua umum meminta pertimbangan kepada DPI. Pertimbangan tersebut meliputi sesuai tidaknya pengurus yang akan di kasih SP. SP dikeluarkan sebagai bentuk perhatian, bahwa organisasi IQMA masih membutuhkan pengurus tersebut. Oleh karena itu, pengurus tersebut diharapkan bisa aktif kembali dengan adanya SP.

Ketika SP tidak mengatasi permasalahan pengurus yang tidak aktif, maka reshuffle pengurus akan dilakukan oleh ketua umum. Reshuffle pengurus ini merupakan pergantian pengurus yang

dilakukan ketika pengurus sudah dirasa tidak ingin menjadi pengurus organisasi IQMA. Namun, sampai detik ini organisasi IQMA belum menerapkan reshuffle, karena pengurus organisasi IQMA belum ada yang seperti itu. Selanjutnya, informan ketujuh mengungkapkan:

Menyelesaikan masalah yaitu tergantung dari beban atau bobot masalah yang ada di situ. Kalau memang itu masalah yang bersifat struktural itu kita hanya ngasih saran saja gini gini gini. Jadi kita tidak terlalu memberatkan masalah itu, yang penting ditekankan ke komunikasi, jangan sampai komunikasi itu putus. Kalau memang gondok, salah satu dari anak itu pastinya kan komunikasinya tidak berjalan dengan baik. Ya gimana caranya komunikasi bisa berjalan. Itu yang kalau kinerja struktural. Kalau untuk masalah besar ya mau nggak mau ya harus kita kumpulkan. Ada nanti yang namanya rapat istimewa dengan DPI, itu kalau untuk masalahnya yang sedikit berat rumit. Jadi dari pengurus sendiri masih belum bisa mengatasinya lah nanti perlu dilakukan pengawasan. Intinya itu semua kita pasrakan kepada pengurus, kita ngasih saran solusi gini gini gini nah apakah maksimal. Ketika masih belum maksimal InsyaaAllah kita akan bantu (I.7).

Menurut informan ketujuh, tindakan perbaikan tergantung pada permasalahan yang ada. DPI memberi saran jika permasalahan bersifat struktural. Hal yang paling penting yang perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang bersifat struktural

yaitu komunikasi. Penyebab pengurus yang tidak aktif salah satunya yaitu komunikasi tidak berjalan dengan baik. Selain itu, adanya permasalahan yang berat dan rumit membutuhkan penyelesaian dengan mengumpulkan pengurus. Ketika pengurus tidak dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, maka rapat istimewa DPI akan dilakukan.

Proses pengawasan di organisasi IQMA memiliki tujuan. Tujuan yang ingin dicapai dengan adanya pengawasan yaitu menetapkan anggota atau kader, terlaksananya tupoksi masing-masing pengurus, serta terlaksananya kegiatan yang telah disusun. Hal tersebut diungkapkan oleh informan 1,4, 5, dan 6:

Nanti kan bakalan itu dampaknya ke pengkaderan kalau semisal pengurusnya nggak nggak berjalan sesuai sama itunya jobnya (I.1).

Supaya mereka itu berjalan sesuai dengan tupoksinya, trus apa kader-kader, kan ini tugas, kenapa sih dimonitoring soalnya biar kader-kader itu tidak ada yang protokol, biar tidak ada seleksi alam gitu kan. Kalau misalnya diwaktu rutinitas atau apa bimsusnya pematernya penyampaiannya enak jadi kader kan nyaman. Pengurusnya itu berbaur dengan anggota-anggota, berbaur sama anak-anaknya. Jadi kan pasti anak-anak tidak akan lari, tidak akan apa tidak aktif, gitu. Ya itu, biar mereka itu sesuai, trus dan juga kurikulumnya kan sebelum apa itu namanya, pelaksanaan rutinitas bimsus sebelumnya masih awal-awal itu kan ada apa itu namanya susunan, ada kurikulumnya kan. Lah itu kurikulumnya yang membuat dari bidang

disampaikan ke pihak departemen ISC. Nah itu nanti yang memonitoring yang melihat langsung itu dari DP2K. Loh sampean waktunya kayak gini misalkan sekarang waktunya prolog, sekarang waktunya prolog kok diisi sama essay. Lah itu nanti misalkan tidak sesuai itu dari pihak pengurusnya bisa menyampaikan alasannya kenapa. Apa pematerynya yang tidak bisa hadir, diganti langsung meloncat atau kenapa gitu. Secara umumnya kita ingin kader-kader IQMA ya tetap sesuai pas MOCA Rihlah itu. Jadi, kok tidak pas pendaftaran 400 ya trus habis itu langsung tinggal 200. Apa lagi kalau misalkan kadang sak apa itu namanya sak angkatan itu tidak sampek 50, gitu itu kan eman banget ya. Itu yang kita inginkan, ya'apa se carane anggota tetap sesuai dari awal itu ya'apa itu (I.4).

Kalau tidak ada pengawasan hal-hal yang ditetapkan di awal yang sudah di acc itu nggak terlaksana dengan baik kan maksudnya. Jadi memang harus ada pengawasan supaya meluruskan eemm hal-hal yang dilakukan pengurus (I.5).

Banyak faktor, ya karna itu tadi di IQMA kan ada lima bidang dan kita ada 400 anggota baru setiap tahunnya. Ketika dari pengurus sendiri tidak ada pengawasan, kadernya tidak ada pengawasan yaudah tidak jadi organisasi. Soalnya IQMA sudah besar dan dari dulu. Ya emang pengawasan juga dari dulu dilakukan ya itu tadi kalau organisasi semakin maju otomatis pengawasan juga semakin. (I.6).

Menurut informan 1,4,5, dan 6, pengawasan perlu dilakukan dengan tujuan pengurus dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan job desk masing-masing. Ketika pengurus tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka hal tersebut berdampak terhadap kader atau anggota organisasi IQMA. Dengan adanya pengawasan, jumlah kader organisasi IQMA diharapkan tetap sesuai dengan pendaftaran awal yaitu 400 setiap tahunnya. Ketika pengawasan kerja pengurus dilakukan, maka pengurus akan mengerjakan tugasnya dengan sesuai, sehingga kader organisasi IQMA merasa nyaman dan tidak meninggalkan organisasi IQMA tersebut. Selain itu, perhatian terhadap pengurus juga menjadi tujuan pengawasan yang dilakukan di organisasi IQMA. Sebagaimana ungkapan informan kedua:

Kalau tujuannya biar ada pengawasan itu biar semua itu apa ya. Istilahnya kayak gini, siapa sih orang yang tidak mau diperhatiin kayak gitu. Jadi ya adanya pengawasan biar orang itu merasa oh saya ini masih dianggap saya ini diperhatiin sama pengurus yang lain, oh saya ini masih ada tanggungjawab di sini, oh saya ini masih diingatkan sama pengurus yang lain. Jadi tujuannya itu selain untuk pengawasan sebagai langkah untuk memperhatikan kayak gitu masih di awasi masih dianggap dan lain sebagainya (I.2).

Informan kedua menjelaskan, bahwa tujuan diadakannya pengawasan, agar pengurus merasa diperhatikan dan dianggap. Ketika pengurus merasa

diperhatikan, maka pengurus masih merasa mempunyai tanggungjawab. Sehingga, pengurus dapat menjalankan tugasnya kembali dengan baik. Visi dan Misi dan program kerja organisasi IQMA juga dapat dicapai melalui pengawasan. Hal ini dinyatakan oleh informan ketujuh:

Tujuan pengawasan ya pastinya biar semua program dan juga visi dari IQMA bisa tercapai. Tujuannya cuma itu, menjaga nama baik IQMA dan visinya bisa tercapai (I.7).

Pengawasan kerja pengurus dilakukan, agar pengurus bekerja sesuai job desknya dalam menjalankan program kerja organisasi IQMA. Ketika pengawasan tersebut dilakukan, maka program kerja diharapkan dapat berjalan dengan sesuai. Sehingga, visi dan misi organisasi dapat tercapai.

2. Macam-Macam Pengawasan Kerja Pengurus Organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya

Dalam melakukan pengawasan kerja pengurus, organisasi IQMA memiliki dua macam pengawasan. Hal tersebut diungkapkan oleh informan:

Monitoring kinerja dia di masing-masing tanggungjawab dia, misalkan bendahara dan sekretaris, nah itu ketika pengajuan dana atau ketika mereka absensi itu bisa berjalan dengan baik atau tidak itu yang kita lihat. (...) Organisasi itu biasanya yang bawah itu lebih lebih nyaman ketika sama orang lain, dalam artian tidak sama ketua umum. Biasanya kalau sama ketua umum kan sungkan gitu ya, biasanya seperti itu. Soalnya kita dapat curhatan dari anak-anak ya kita tidak dapat secara langsung (I.1).

(...) jadi untuk ranahnya kepengurusan dari saya sendiri pemantauannya ya terjun waktu kegiatan mereka berlangsung, contoh ada bimsus tilawah, bimsus sholawat, ada rutinitas ini itu itu eee setidaknya saya tau agendanya apa trus dilaksanakan dimana. Lah kalau saya bisa ada waktu dan longgar saya nanti bisa ikut nimbrung untuk melihat bagaimana kondisi di sana yang nantinya saya punya catatan itu saya sampaikan waktu triwulan. Jadi pengawasan saya itu di keseharian kegiatan mereka. Terjun di ... di setiap agenda atau kegiatan melihat kondisinya. Tetapi tidak terpaku pada secara langsung ya. Siapa tau ada omongan gini omongan gitu yang mungkin dari pengontrol ini tidak bisa tahu sepenuhnya kan. Mungkin ada omongan ini itu ternyata ini gitu loh. (I.2)

Dari pengurus harian sendiri kita punya apa ya, kayak program, emang itu tidak program tertulis, tetapi dari pengurus harian sendiri itu, kita mengadakan eee datang ke rutinitasnya bidang. Dari pengurus harian sendiri kita punya apa ya, kayak program, emang itu tidak program tertulis, tetapi dari pengurus harian sendiri itu, kita mengadakan eee datang ke rutinitasnya bidang. Jadi kayak seumpama hari senin ada MC, Dakwah, sama Sholawat, sama Kaligrafi. Itu biasanya kita bagi gitu. Saya sekretaris di dakwah, ketua umum di sini, kayak kita itu membaur ke anak bidang. Jadi secara tidak langsung kita itu juga mengawasi gimana sih rutinitas bidang, mereka sudah sesuai tidak sama apa yang harus mereka lakukan, terus

pengkaderan mereka gimana, itu kita mengawasinya lewat rutinitas. Jadi kita langsung terjun ke rutinitasnya mereka. tetap kita tahu ada dua sih. Secara langsung kita lihat tadi, mengawasi langsung. Terkadang juga ada kayak yang memberi informasi ke kita. Jadi ada orang tadi loh rutinitasnya kurang gini, telat, atau gini itu biasanya kita juga dapat informasi dari ee entah itu pengurus lain atau pengurus lain dalam artian pengurus bidang lain gitu mbak, ataupun ada anggota yang lapor di kita, kok ini belum dimulai ya, kan berarti kan ee mereka kayak kurang siap dalam menjalankan rutinitas kayak gitu (I.3)

Kalau monitoringnya bidang itu ada dua cara yang pertama itu monitoring kita secara langsung. Jadi kita, secara pyur kita turun dalam melihat bidang, dan kita bisa mengetahui lika liku yang ada di bidang. Yang kedua itu monitoringnya secara tidak langsung, dengan apa, yaitu ada yang dengan tanya langsung ke pengurus, ada yang dengan kita itu eee apa itu namanya, tau perkembangan itu dari, ya dari pengurus. Tapi kita lebih sering kita itu ya dengan langsung. Jadi kalau semisal ada apa-apa itu kita dengar secara langsung gitu, itu sumbernya ya dari, dari adalah, maksudnya ada sumber tapi itu tidak langsung dari pengurusnya itu. Memang harus diawasi jadi kita tahu, kita tahu apa itu namanya ee kondisinya seperti apa. (I.4).

Informan 1,2,3, dan 4 menjelaskan, bahwa pengawasan dilakukan dengan dua macam yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Dalam hal ini, pengawasan langsung dilakukan kepada

lima bidang. Pengawasan langsung dilakukan dengan cara pengawas terjun dan ikut dalam kegiatan rutinitas dan bimsus dilakukan. Pengawasan dilakukan pada kegiatan keseharian yang dilakukan pengurus. Selain itu, pengawasan secara tidak langsung dilakukan melalui pembicaraan orang-orang mengenai kegiatan yang dilakukan oleh pengurus. Sedangkan, informan enam menjelaskan tentang macam pengawasan dan pembagian pengawasan oleh DP2K. Hal tersebut telah diungkapkannya:

Monitoring di setiap rutinitas bimsus sama monitoring eee setiap pengurus. Jadi kita selalu nanyain, di DP2K itu ada sepuluh anggota, sekarang kan sembilan seh. Jadi per per bidang itu ada dua, kecuali sholat, kalau sholat cuma satu tok. Dulu awal-awal itu perbidang itu demis, kan DP2K itu dari demisnya bidang-bidang. Jadi itu eee awal-awal dulu itu nanyain perbidangnya masing-masing, tetapi akhirnya eee semakin kesini, kan ya akhirnya campur sih, sudah kenal semua. Lah itu akhirnya kita ke pengurus ya ngechat ya gimana pokoknya tau keadaan pengurus. Trus habis itu monitoring per setiap satu bulan sekali itu pasti ada evaluasi bidang. Biasanya kan ada bidang menutupi sama nggak kan. Lah itu kita sama eee apa wawancara sendiri eh bukan wawancara sih istilahnya ya kayak menanyai lah.kan kadang-kadang ada pas waktu evaluasi bidang itu ada bidang yang tidak jujur terbuka gituloh masalahnya apa, nutup-nutupi aja ya akhirnya kita ya ngulik-ngulik ikut rutinitas bimsus tiba-tiba tanya dek gimana pengurusnya dek. Mbak aku lo ilang pengurusku dua, lah kan ada yang jujur seperti itu. Lah waktu evaluasi bidang kok yang bidang A

tidak ngefloorkan semua. Akhirnya kita ngomong bener ta. Monitoring juga di kayak rapat rapat itu rapat-rapatnya bidang. Trus habis itu lomba-lomba. Lomba-lomba itu, itu diawasi semua sih keseluruhan. (I.6)

Informan keenam menjelaskan tentang pengawasan secara langsung yang dilakukan DP2K. DP2K memiliki sembilan anggota. Anggota DP2K merupakan alumni pengurus bidang. Dalam melakukan pengawasan, koordinator DP2K membagi anggotanya. Setiap bidang diawasi oleh dua anggota DP2K ketika kegiatan berlangsung termasuk dalam kegiatan evaluasi. Waktu evaluasi DP2K bertanya kepada pengurus mengenai kesesuaian kegiatan yang dilakukannya. Hal tersebut dirasa kurang tepat, karena pengurus dikhawatirkan berbohong. Oleh karena itu, pengawasan juga dilakukan secara tidak langsung. Hal tersebut dilakukan, agar informasi yang didapatkan tidak hanya satu arah dan dapat dibandingkan. Sedangkan, informan ketujuh menjelaskan tentang pengawasan yang dilakukan oleh DPI:

Kalau menurut saya, proses pengawasan yang ada di DPI ini tergantung dari masing-masing DPI tersebut. Jadi masing-masing DPI tersebut itu memiliki tupoksinya masing-masing. Ya salah satunya mungkin saya ... saya kan masih kuliah masih belum lulus kan. Jadi ya kita masih bisa mengawasi secara langsung kegiatan-kegiatannya. Kalau DPI yang lain ya berupa kabar, istilahnya itu ya bisa dititipkan kepada orang yang ada di kampus. Pengawasannya seperti itu, itu teknisnya. Ya otomatis. Kan anggota IQMA kan banyak kan ya. Lah di situ para DPI bisa mengajak ketemuan

dengan salah satu anggota atau salah satu pengurus. Lah dari situ bisa ditanyai bagaimana kabarnya IQMA. Nah di sini DPI tidak mentang-mentang hanya menanyai satu pengurus saja. Jadi kita harus sama seperti sampeyan kualitatif kan di sini ada di sini ada di sini ada. Jadi tidak hanya satu sumber. Lah kalau satu sumber nanti bisa berpotensi adanya kepentingan pribadi. Jadi kita harus eee mengawasi di banyak orang kepada anak yang masih di sini yang masih kuliah.

Informan ketujuh ini menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan DPI tergantung pribadi masing-masing. Penilaian ada yang dilakukan secara langsung dan ada yang secara tidak langsung. Penilaian langsung biasanya dilakukan oleh DPI yang masih aktif menjalankan perkuliahan. Dengan begitu, DPI dapat mengetahui secara langsung kegiatan-kegiatan yang ada di IQMA serta proses pengurus dalam menjalankan tugas. Sedangkan, penilaian tidak langsung biasanya dilakukan oleh anggota DPI yang sudah tidak aktif perkuliahan. Mereka mengawasi melalui anggota atau pengurus IQMA yang ada di kampus. Anggota DPI biasanya mengajak bertemu dan bincang-bincang mengenai kondisi IQMA yang ada saat itu. Anggota DPI tidak hanya menggali data dari satu sumber, akan tetapi ada beberapa sumber. Hal itu dilakukan, karena jika satu sumber dikhawatirkan adanya kepentingan pribadi.

C. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan tahap yang bermanfaat untuk mengkaji data yang telah diperoleh dari beberapa informan saat penelitian berlangsung. Analisis data dilakukan untuk menjelaskan

temuan-temuan dalam penelitian. Temuan-temuan tersebut sesuai dengan fokus penelitian yang diambil. Temuan-temuan yang diperoleh dari hasil penyajian data adalah sebagai berikut.

1. Standar Pengawasan

Standar pengawasan merupakan tahap awal yang dilakukan dalam melakukan pengawasan. Standar pengawasan ditentukan oleh pemimpin. Standar tersebut digunakan untuk patokan penilaian nantinya.⁶⁹

Standar pengawasan organisasi IQMA adalah Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). AD-ART merupakan suatu dokumen yang menjadi patokan dalam menjalankan organisasi IQMA. Salah satu data yang tertulis dalam AD-ART organisasi IQMA yaitu tugas fungsi masing-masing departemen. Hal tersebut berhubungan dengan pengawasan. Pengurus diharapkan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pengawasan dilakukan untuk tercapainya hal tersebut.

AD-ART dibentuk mulai organisasi IQMA berdiri dan akan diulas kembali setiap tahunnya dalam kegiatan akhir periode yaitu Musyawarah Tahunan IQMA (MTI). Peserta MTI dibagi menjadi dua. *Pertama*, peserta penuh yaitu anggota IQMA. Peserta penuh tersebut memiliki hak suara dan hak bicara. *Kedua*, peserta istimewa yaitu undangan yang telah ditentukan oleh pengurus. Jadi, penentuan standar pengawasan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin saja.

Pelaksanaan pengawasan kerja pengurus organisasi IQMA juga tidak dilakukan oleh pemimpin saja.

⁶⁹ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hal. 183.

Pengawasan dilakukan oleh beberapa pihak secara terstruktur. Pihak-pihak yang melakukan pengawasan, yaitu: Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). DPI mengawasi keseluruhan pengurus organisasi IQMA. PH mengawasi pengurus departemen dan bidang. DP2K mengawasi kerja pengurus dan proses perkembangan kader yang dilakukan saat kegiatan organisasi IQMA dilaksanakan.

2. Analisis Penyimpangan

Analisis penyimpangan diperlukan untuk mengetahui sebab-sebab datangnya penyimpangan. Penyimpangan yang datang baik dari luar organisasi atau dalam organisasi sendiri yang salah dalam memilih pengurus atau rencana yang harus dirubah ataupun tentang motivasi.⁷⁰

Penyimpangan atau permasalahan yang sering terjadi pada organisasi IQMA, yaitu permasalahan dari dalam organisasi. Saat melakukan penelitian ini, peneliti tidak menemukan permasalahan dari luar organisasi.

Dalam organisasi IQMA, pengurus dipilih oleh tim formatur. Tim formatur terdiri dari DPI, ketua umum terpilih, ketua umum tahun lalu, dan perwakilan dari setiap bidang dan departemen yang dipilih. Tim formatur mempertimbangkan keaktifan dan kesungguh-sungguhan seseorang yang akan dipilih menjadi pengurus.

Oleh karena itu, tingkat kesalahan dalam pemilihan pengurus tersebut sudah diminimkan. Namun, IQMA

⁷⁰ Sukanto Reksahadiprodjo, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 63.

termasuk organisasi sosial yang tidak memberikan upah kepada pengurusnya. Permasalahan tentang tidak aktifnya pengurus juga banyak ditemukan. Pengurus tidak aktif dikarenakan kesibukan yang lainnya, seperti: kuliah, kerja, mengajar, membantu orang tua, dan kesibukan yang lainnya. Untuk menyikapi permasalahan tidak aktifnya pengurus, pengawasan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Selain itu, pengawas juga melakukan pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga untuk menyelesaikan permasalahan tidak aktifnya pengurus.

Rencana dalam organisasi IQMA tidak pernah dirubah. Hal tersebut dilakukan, karena program kerja ditetapkan dengan matang oleh semua bidang dan departemen dalam organisasi IQMA. Program kerja tersebut juga diawasi mengenai ketetapan hari pelaksanaan ataupun mengenai kesesuaiannya. Oleh sebab itu, perubahan rencana tidak memerlukan tindakan perubahan.

3. Tindakan Koreksi

Tindakan koreksi dilakukan jika memerlukan saja. Ketika hasil analisis menunjukkan perlu adanya koreksi, maka tindakan koreksi harus dilakukan. Tahap ini memiliki beberapa bentuk. Salah satu bentuknya adalah mengubah standar dengan tiba-tiba.⁷¹

Dalam organisasi IQMA, tindakan koreksi tentang perubahan standar tidak dilakukan. Hal tersebut dikarenakan standar atau AD-ART organisasi IQMA sudah ditetapkan melalui pertimbangan yang matang dan secara bersama-sama.

⁷¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), hal. 360-363.

Tindakan koreksi pada organisasi IQMA dilakukan sesuai dengan permasalahan yang ada. Ada permasalahan yang langsung diatasi dan adapula permasalahan yang dikupas ketika evaluasi dilakukan. Permasalahan yang langsung diatasi, seperti: waktu kegiatan, pemateri, dan ketidakaktifan pengurus.

Pengawasan waktu kegiatan dilakukan, agar kegiatan berjalan sesuai waktu. Dalam hal ini, permasalahan yang terjadi adalah telatnya anggota IQMA dalam mengikuti kegiatan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan terkadang pengurusnya yang telat. DP2K berhak menegur dan melakukan tindakan koreksi langsung dalam kegiatan tersebut.

Pemateri merupakan seseorang yang penting dalam mengisi kegiatan rutinitas atau bimsus di organisasi IQMA. Pengurus sudah melakukan komunikasi dengan pemateri sebelum kegiatan tersebut dilakukan. Akan tetapi, pemateri terkadang memberikan informasi dadakan tentang berhalangan hadirnya. Oleh karena itu, pengawas langsung mengingatkan kepada pengurus untuk mengganti pemateri. Jika pemateri berhalangan hadir, maka pengurus diharapkan mampu menggantikan pemateri. Hal tersebut dilakukan, agar kegiatan rutinitas atau bimsus tetap dijalankan dan pengurus tidak semena-mena langsung meliburkan anggota-anggotanya.

Ketidakaktifan pengurus merupakan suatu hal yang sangat sering terjadi. Oleh karena itu, pengawas perlu melakukan tindakan secara langsung dengan maksimal. Tindakan koreksi atau perbaikan tersebut mulai dari komunikasi hingga penurunan surat peringatan.

Permasalahan yang dikupas ketika evaluasi adalah permasalahan tentang sudah atau belum terlaksananya program kerja. Program kerja yang telah dibuat

diharapkan dapat terlaksana semua. Oleh sebab itu, terlaksananya program kerja perlu dikupas secara mendalam.

4. Pusat Pengawasan

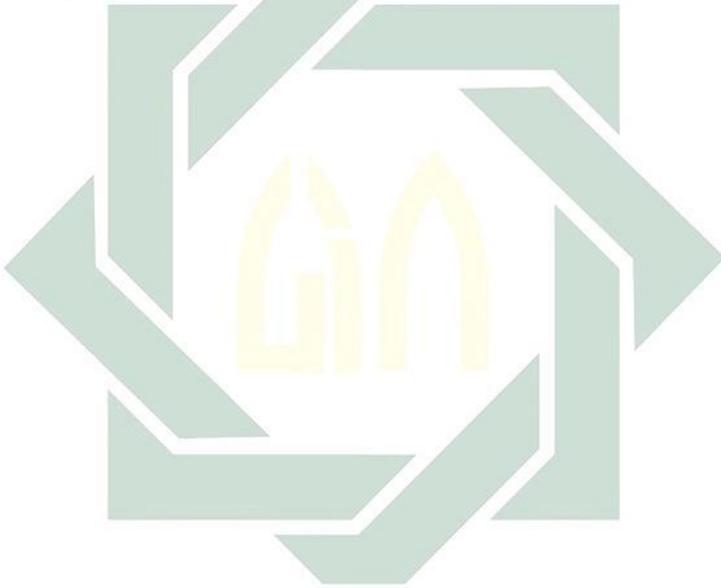
Pengawas tidak dapat dilakukan dalam semua kegiatan, karena ada hal yang tidak bisa diawasi. Oleh karena itu, pengawas harus membedakan hal yang dapat diawasi dan hal yang tidak dapat diawasi. Dalam hal ini, pengawasan hanya dilakukan pada titik-titik tertentu saja. Pengawas tidak dapat mengecek segalanya, karena ada hal yang tidak bisa diawasi. Oleh karena itu, pengawas harus membedakan hal yang dapat diawasi dan hal yang tidak dapat diawasi. Dalam hal ini, pengawasan hanya dilakukan pada titik-titik tertentu saja.⁷²

Organisasi IQMA melakukan pengawasan terhadap semua program kerja yang tertulis saat musyawarah kerja. Pengawasan tidak hanya dilakukan di titik-titik tertentu saja, akan tetapi pengawasan dalam organisasi IQMA dilakukan di semua kegiatan yang terprokerkan. Rutinitas dan bimsus merupakan kegiatan yang rutin dilakukan. Kegiatan tersebut juga teradapat pengawasan dengan teliti.

Pengawasan rutinitas dilakukan dengan turun langsung mengikuti kegiatannya dan menilai kerja pengurus dalam melakukan kegiatan tersebut. Ketika jadwal kegiatan tersebut tidak ada, pengawas juga tetap mengawasi keaktifan seorang pengurus. Hal tersebut dilakukan dengan mencari informasi dari teman terdekat atau orang-orang mengenai tidak aktifnya seorang pengurus. Acara besar organisasi IQMA,

⁷² Sukanto ReksHADIPRODJO, *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, (Yogyakarta: BPF, 1992), hal. 63.

seperti: dies maulidiah, seminar, dan pelatihan juga dilakukan pengawasan. Akan tetapi, pengawasan tersebut tidak dilakukan oleh PH dan DP2K. Kegiatan besar organisasi IQMA memiliki susunan kepengurusan tersendiri. Susunan kepengurusan tertinggi dalam kegiatan tersebut yaitu *Steering Commite (SC)*. SC bertugas untuk mengawasi *event* besar tersebut. Selain SC, DPI juga turut memantau jalannya kegiatan tersebut.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan tentang pengawasan kerja pengurus di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja pengurus dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu: Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K). DPI adalah badan konsultan dan pengawas Program Kerja IQMA. Pengurus Harian dalam organisasi IQMA meliputi Ketua Umum, Ketua I, Ketua II, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara I, dan Bendahara II. Salah satu tugas DP2K adalah mengawasi kinerja masing-masing bidang dalam menjalankan program kerja. Proses pengawasan kerja pengurus yang dilakukan di organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya terdapat tiga tahap, yaitu: penetapan standar pengawasan, melakukan penilaian kerja pengurus, dan mengadakan perbaikan. *Pertama*, penetapan standar yang dilakukan di organisasi IQMA digunakan sebagai patokan penilaian nantinya. Standar yang menjadi patokan di organisasi IQMA adalah Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART). *Kedua*, penilaian kerja pengurus dilakukan untuk mengetahui tugas pengurus sesuai standar atau di bawah standar. Ketika pengurus mengerjakan tugas di bawah standar, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah. Oleh karena itu, permasalahan tersebut memerlukan tindak perbaikan. Penilaian kerja pengurus organisasi IQMA dilakukan di semua kegiatan yang tercantum di program kerja. *Ketiga*, perbaikan dilakukan terhadap masalah yang ada. Pengawasan

kerja pengurus organisasi IQMA dilakukan, agar pengurus melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan job desk masing-masing. Ketika kerja pengurus dilaksanakan dengan maksimal, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Pengawasan di organisasi IQMA terdiri dari dua macam, yaitu pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan secara langsung dilakukan dengan ikut serta terjun dalam kegiatan yang dilakukan, seperti pada kegiatan rutinitas dan bimsus di organisasi IQMA. Sedangkan, pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan melalui orang lain. Pengawasan tidak langsung tersebut berupa pembicaraan dari orang lain tentang permasalahan yang ada.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran dan rekomendasi sebagai berikut:

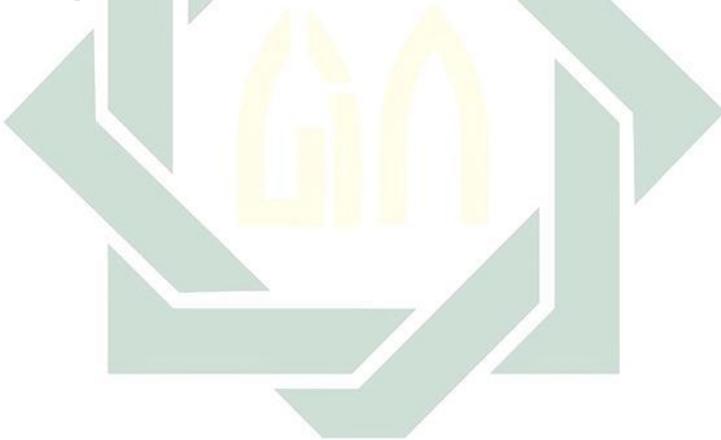
1. Perlu penelitian lebih lanjut tentang pengawasan terhadap anggota atau kader organisasi IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya. Tujuan pengawasan anggota adalah untuk tercapainya tujuan organisasi dan tujuan-tujuan anggota organisasi IQMA. Ketika tujuan-tujuan anggota terpenuhi, maka anggota diharapkan memiliki loyalitas terhadap organisasi IQMA.
2. Penelitian ini dapat diimplementasikan untuk organisasi IQMA terutama bagian Dewan Pertimbangan IQMA (DPI), Pengurus Harian (PH), dan Departemen Pembinaan dan Pemberdayaan Kader (DP2K) dalam melakukan pengawasan kerja pengurus.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada tahap wawancara dan observasi. Peneliti hanya bisa melakukan wawancara kepada tujuh orang, karena ada pengurus

organisasi IQMA yang tidak bersedia untuk diwawancarai. Selain itu, observasi hanya bisa dilakukan ketika kegiatan rutinitas saja. Kegiatan rutinitas organisasi IQMA diperuntukkan untuk umum, sedangkan kegiatan Bimbingan Khusus (Bimsus) hanya diperuntukkan untuk anggota IQMA yang telah mengikuti Masa Orientasi Calon Anggota (MOCA) dan Rihlah.

Ketika kegiatan bimsus di organisasi IQMA, peneliti tidak diperbolehkan melakukan observasi, karena anggota bimsus organisasi IQMA dikhawatirkan malu dengan adanya orang yang tidak dikenal. Oleh karena itu, peneliti hanya bisa melakukan observasi ketika rutinitas dilakukan di organisasi IQMA.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhsan, Khoirul, “Manajemen Organisasi Kemahasiswaan (Studi Tentang Manajemen Pembinaan Anggota Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya)”, *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016).
- Amanda, Regina, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories (Depo)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 4, No. 4, 2016).
- Anshori, “Implementasi Pendekatan Pumping Talent dalam Mengembangkan Kemampuan Seni Baca Al-Qur’an IQMA IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2009-2010”, *Skripsi* (Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2011).
- Baihaqi, “Pengawasan sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan dan Hubungannya dengan Disiplin Pustakawan”, *Jurnal Libria* (Vol. 8, No. 1, 2006).
- Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik*, Jakarta: Erlangga.
- Creswell, John. W. 2003. *Research Design* edisi ketiga terj. Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Draf Musyawarah Tahunan IQMA (MTI), 2017.
- Dragon, Muham Sakura. 2015. *Etos Kerja dalam Pandangan Agama Islam*, Jakarta: Sakura Dragon SPC.
- Dyastuti, Indri Andesta, “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group Iii Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah)”, *Skripsi* (Lampung: Uin Raden Intan Lampung).
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Glendoh, Sentot Harman, "Fungsi Pengawasan dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi", *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol 02, No. 01, 2000).
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hanum, Zulia, "Penerapan Sistem Pengawasan Intern Pengeluaran Kas", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 8, No. 2, 2009).
- Haris, Abdul dan Heri Kusmanto, "Fungsi Pengawasan Inspektorat Kabupaten Serdang Bedagai", *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 6, No. 1, 2016).
- Havany, Manda Lintang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Spg Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu Dan Tiga", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).
- Indel, "Manajemen Pengawasan dalam Pelaksanaan Program Bimbingan Manasik Haji oleh Kementrian Agama Kulonprogo pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Kabupaten Kulonprogo Tahun 2017", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).
- Ismi, Nurul, "Fungsi Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Guru di Smp Negeri 1 Segeri Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep", *Skripsi* (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017).
- Jf, Alzamahsyari Siddiq, "Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori' Qori'ah Mahasiswa) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2001-2017)", *Skripsi* (Surabaya: Uin Sunan Ampel Surabaya, 2018).
- Kadarman, Udaya, dkk. 1992. *Pengantar Ilmu Manajemen (Buku Panduan Mahasiswa)*, Jakarta: Gramedia.
- Manullang, M. 1988. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Markus, Candra, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Parsaoran Global Datatrans Jakarta”, *Skripsi* (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Internasional (Stein), 2014).
- Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Mukti, Fajar Pradana, “Strategi Dakwah Persuasif Muhammad Badi’ Sucipto (Ketua Umum IQMA Periode 2016)”, *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017).
- Mustafa, “Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru Min Aceh Jaya” *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018).
- Nielwaty, Elly, Prihati, dan Sulaiman Zuhdi, “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau”, *Jurnal Niara* (Vol. 10, No. 1, 2017).
- Pratama, Muhammad Faqih, “Sejarah Perkembangan UKM IQMA (Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) dan Pengaruhnya terhadap Seni Tilawah Al-Qur’an di UIN Sunan Ampel Surabaya (1989-2019)”, *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).
- Purnama, Sri, “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal”, *Skripsi* (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018).
- Qibtiyah, Mariatul, “Strategi Dakwah UKM IQMA (Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa) UIN Sunan Ampel Surabaya dalam Mempersiapkan Mahasiswa sebagai Kader Da’i”, *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017).
- Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya)*. Jakarta: Grasindo.
- Rahayu, Eti Dwi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan

- Kepegawaian Daerah Kota Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2006).
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1992. *Dasar-dasar Manajemen Edisi 5*, Yogyakarta: BPFE.
- Restia, “Fungsi Pengawasan Pimpinan dan Karakteristik Individu serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus di Upt Pasar Perdagangan) Kabupaten Bangka Tengah”, *Skripsi* (Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung, 2017).
- Rofi’ah, Liza Nafiatur, “Pengelolaan Ikatan Qori’ Qori’ah Mahasiswa (IQMA) dalam Pengembangan Bakat Mahasiswa di Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya” *Skripsi* (Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2012).
- Rokhmawati, Fanny Nur, “Sistem Pengawasan Aktifitas Santri Pondok Pesantren Roudlotul Qur’an Lamongan”, *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).
- Sandewa, Fadli “Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut (Studi Tentang Pengawasan Camat terhadap Kinerja Aparatur di Kecamatan Banggai)”, *Jurnal Katalogis* (Vol. 5, No.4, 2017).
- Sari, Dwi Puspita, “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Karyadeka Alam Lestari Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011).
- Siagian, Sondang P. 2012. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Muhammad Habib, “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl.

- SM Raja Medan)”, *Skripsi* (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).
- Situmeang, Rosinta Romauli, “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mitra Karya Anugrah”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Vol. 2, No. 2, 2017).
- Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Ulwati, Nuri, “Manajemen Pengawasan Sumber Daya Manusia Rumah Yatim di Bandar Lampung”, *Skripsi* (Lampung: Raden Lintang Lampung, 2017).
- Zuliyati, Sri, “Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi Pt. Tri Cahya Purnama Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2005).