

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Visi dan misi dapat tercapai apabila suatu instansi disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam rangka meraih tujuan. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah adanya peran aktif dari pegawai negeri sipil sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai negeri sipil sebagai unsur utama aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan, sehingga peran sumber daya manusia sebagai salah satu unsur aparatur Negara yang tugasnya adalah melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

Penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus

bersikap profesional, jujur, adil, dan merata.¹ Maka dari itu, diperlukan pengawasan yang merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan.

Pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah, sehingga dengan melakukan pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

¹ Dalam Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pada pasal 3 ayat (1)

Usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengawasan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan agar setiap rencana yang telah ditetapkan di kerjakan dengan baik oleh pegawai dalam mengemban tugasnya masing-masing. Kedekatan pimpinan terhadap pegawai pada dasarnya akan menjadi gambaran mengenai seberapa aktif mereka terlibat dengan bawahannya. Pimpinan yang sering berinteraksi dengan bawahan akan secara langsung memonitor, mengevaluasi, serta memberikan pengawasan secara ketat. Namun sebaliknya jika pimpinan tidak sering berinteraksi dengan bawahan tidak akan tahu bagaimana kondisi di lingkungan kerja dan dapat dikatakan pengawasan tersebut longgar.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting bagi pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun swasta, jika pengawasan dilakukan secara efektif maka suatu pekerjaan pun akan berjalan dengan optimal sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, sesuai penjelasan di atas bahwa dengan ditingkatkannya sistem pengawasan yang aktif akan berpengaruh tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai baik dalam menyelesaikan tugas ataupun dalam kedisiplinan kehadiran.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diatur dalam

Peraturan Menteri Agama tentang Organisasi dan Tata kerja instansi vertikal².

Kantor Wilayah Kementerian Agama dalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud dalam pasal 4, menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi;
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah;
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan keagamaan;
4. Pembinaan kerukunan umat beragama;
5. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
6. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program kerja; dan
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi³.

Pegawai di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat dituntut untuk bersikap profesional terutama dalam mengemban tugas-tugas yang di pegang oleh masing-masing pegawai. Dari hasil observasi awal diperoleh data bahwa dalam melakukan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah yang

² Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja instansi vertikal Kementerian Agama dalam Bab 1 Pasal 4

³ *Ibid*, pasal 5

diemban oleh masing-masing pegawai pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat ditemukan beberapa fenomena yang menjadi masalah.

1. Masih kurangnya pegawai yang berbasis pendidikan teknik informatika dalam rangka pengembangan komputerisasi khususnya di Bidang Pendidikan Madrasah Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah :

Tabel 1.1
Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah
Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat

No.	NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Drs. H. DAH SAEPULLAH M.M.Pd. NIP: 196104041985031004	Kepala Bidang Pendidikan Madrasah	S2
2	Drs. H. HOTIMUL MANAN M.Pd. NIP: 196403291990031001	Kepala Seksi Kesiswaan pada Bidang Pendidikan Madrasah	S2
3	Drs. HARUN HAROSID M.Pd. NIP: 196409091987031002	Kepala Seksi Kurikulum dan Evaluasi pada Bidang Pendidikan Madrasah	S2
4	DEDE KUSNADI S.Ag. NIP: 196403021988031002	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana pada Bidang Pendidikan Madrasah	S1
5	ATEP SAEPUDIN NIP: 196810102006041032	Pengadministrasi pada Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang	SLTA
6	Hj. SITI DASWATI S.H.I.	Kependidikan Bidang	S1

	NIP: 196110131985032001	Pendidikan Madrasah	
7	AJI S.Pd.I NIP: 196507051988031001		S1
8	ARIA WIRA SHANDI S.T. NIP: 197311132009011005		S1
9	ARIEF RAHMAN RAMDHANI S.Pd.I. NIP: 198206292006041014		S1
10	ABDUL HAMID S.Pd.I. NIP: 197706152002121005		S1
11	DEDI SUARDI 195812071990031001		S1
12	ADE RUHIYAT S.Sos. NIP: 197212132000121001		S1
13	U. WARSITA NIP: 196304082007011025	Pelaksana pada Seksi Kesiswaan Bidang Pendidikan Madrasah	SLTP
14	FIFINA APRILYA S.Ag. NIP: 196004201988012001		S1
15	EDI KUSNADI S.H.I. NIP: 196711031991031002		S1
16	TRİYUNDA NOPIYANTI S.AP NIP: 198111122005012007	Arsiparis Pelaksana Lanjutan pada Seksi Kesiswaan Bidang Pendidikan Madrasah	S1
17	AGUS SOLEHUDIN S.Ag NIP: 196508181990031002	Pengadministrasi pada Seksi Kurikulum dan	S1
18	ACEP NURLAELI M.Ag. NIP: 197306091998031001	Evaluasi Pendidikan Bidang Pendidikan	S2
19	EVI SOVIAWATI S.H.	Madrasah	S1

	NIP: 197309062003122002		
20	FITRI IMANDASARI S.AP. NIP: 198206272003122001		S1
21	Drs. H. DEDE SAEFUL UYUN M.Ag. NIP: 196306151992031004	Kepala Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan pada Bidang Pendidikan Madrasah	S2
22	H. WAWA WAHYUDIN S.I.P. NIP: 195803041978031001	Pengadministrasi pada Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah Bidang Pendidikan Madrasah	S1
23	MIFTAH FAHMI S.Kom NIP: 197704122009011014		S1
24	TONI NIP: 196602031990031003		SLTP
25	H. ISMAN SUROSO S.E. NIP: 196604261988031002		S1
26	LETI SITI MARYATI NIP: 196207071985032003	Pengadministrasi pada Seksi Sarana dan Prasarana Bidang Pendidikan Madrasah	SLTA
27	NANANG JAUHARI S.Ag NIP: 196502261985031004		S1
28	ROHMAN S.Pd.I NIP: 196009141981031005		S1
29	UMI KULSUM S.Ag. NIP: 195906291979032001		S1
30	TEDI TARGUNA S.Ag. NIP: 197205071997031003		S1

Sumber: Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat

Dari tabel diatas masih terbatasnya SDM yang berbasis pendidikan teknik atau manajemen informatika (IT) guna mengembangkan sistem komputerisasi terutama di Bidang Pendidikan Madrasah.

2. Belum optimalnya hasil pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Terlihat dari hasil penilaian belum memenuhi target, seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Deskripsi Umum Sarana Prasarana yang Berdampak pada Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Madrasah pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat

No.	Kondisi yang Ada	Permasalahan
1.	Ruangan arsip tidak berfungsi.	Tugas mengenai hal persuratan menjadi tidak maksimal.
2.	Menyimpan arsip di dalam gudang, bukan di dalam ruang arsip.	Pelayanan menjadi terhambat dan tidak maksimal.
3.	Kurangnya ventilasi udara.	Mengganggu kesehatan pegawai.
4.	Menumpuknya berkas di atas meja pegawai.	Membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja.
5.	Pendingin ruangan tidak berfungsi	Lingkungan kerja menjadi tidak nyaman sehingga kinerja pegawai tidak maksimal.
6.	Penempatan furnitur yang tidak sesuai.	Pegawai merasa tidak nyaman bekerja.
7.	Penyusunan meja tidak teratur.	Kenyaman pegawai dalam bekerja menjadi terganggu.
8.	Tidak tersedianya mesin <i>fotocopy</i> .	Pekerjaan bisa menjadi terhambat.
9.	Tidak berfungsinya telepon kantor.	Kurangnya informasi baik antar pegawai maupun dengan atasan.

Sumber: Hasil Observasi Peneliti di Bidang Pendidikan Madrasah pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat 2015

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat dari kondisi sarana prasarana yang ada di Bidang Pendidikan Madrasah akan berdampak pada kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga mengganggu terhadap produktivitas kerja.

3. Dalam prestasi kerja masih belum memperhatikan beban atau jam kerja yang ada. Misalnya perhitungan data jam kerja yang seharusnya pada Bidang Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Jam Kerja

Hari kerja Senin-jum'at	Jam kerja formal		Jam kerja efektif	
Jam kerja pagi	08.00-12.00	4 jam	08.00-12.00	4 jam
Jam istirahat	12.00- 12.30	30 menit	12.00-13.30	1 jam 30 menit
Jam kerja siang	12.30-16.00	3 jam 30 menit	13.30-16.00	2 jam 30 menit

Sumber: Bagian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat (Data hasil pengolahan)

Namun pada kenyataannya, hal ini tidak dijadikan suatu acuan yang berarti seperti banyaknya pegawai yang sudah pulang sebelum waktunya pulang dan tidak ada di tempat saat jam kerja berlangsung, tentunya ini belum memenuhi syarat kinerja yang baik.

4. Renggangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala Bidang Pendidikan Madrasah, sehingga kinerja yang dilakukan kurang optimal seperti dilihat pada tabel daftar kehadiran Bidang Pendidikan Madrasah dilihat dari 3 bulan terakhir selama bulan mei, juni dan juli sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bidang Pendidikan
Madrasah Bulan Mei

REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN MADRASAH BULAN MEI							
NO	NAMA	JUMLAH KEHADIRAN					JUMLAH HADIR
		DINAS LUAR	SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KET	
1	Drs.H.Dah Saepullah	10	0	0	0	0	8
2	H.Wawa Wahyudin, S.IP	10	0	0	0	0	8
3	Drs.H.Hotimul Manan, M.Pd	10	0	0	0	0	8
4	Drs.H. Harun Harosid,M.Pd	13	0	0	0	0	5
5	Drs.H Dede Saeful Uyun, M.Ag	10	0	0	0	0	8
6	H. Dede Kusnadi, S.Ag,M.M.Pd	9	0	0	0	0	9
7	T o n i	7	0	0	0	0	11
8	Abdul Hamid, S.Pd.I	6	0	0	0	0	12
9	Fifina Apriliya, S.Ag	5	0	0	0	0	13
10	Agus Solehudin, S.Ag	8	0	0	0	0	10
11	DR. H.Acep Nurlaeli, S.Ag.,M.Ag	10	0	0	0	0	8
12	Tedi Targuna, S.Ag	10	0	0	0	0	8
13	Umi Kulsum, S.Ag	6	3	0	0	0	9
14	Rohman	7	0	0	0	0	11
15	Hj. Siti Daswati, S.HI	6	0	0	0	0	12
16	Nanang Jauhari,S.Ag	7	0	0	0	0	11
17	H. Dedi Suardi, S.Ag	5	0	0	0	0	13
18	Aji,S.PdI	9	0	0	0	0	9
19	Evi Soviawati,SH,,M.Pd	7	0	0	0	0	11
20	Leti Siti Maryati	5	0	0	0	0	13
21	Siti Indriani	6	0	0	0	0	12
22	Miftah Fahmi, S.Kom.,M.Kom	6	0	0	0	0	12
23	Fitri Imandasari, S.AP.,MM	6	0	0	0	0	12
24	Triyunda Nopiyanti, A.Md	3	0	0	10	0	5
25	Atep Saepudin	7	0	0	0	0	11
26	Aria Wira Shandi	12	0	0	0	0	6
27	U. Warsita	5	0	0	0	0	13
28	Arief Rahman Ramdhani	14	0	0	0	0	4
29	Edi Kusnadi	6	0	0	0	0	12

30	Ade Ruhayat, S.Sos	7	0	0	0	0	11
----	--------------------	---	---	---	---	---	----

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Wilayah
Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat 2014

Tabel 1.5
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bidang Pendidikan
Madrasah Bulan Juni

REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN MADRASAH BULAN MEI							
NO	NAMA	JUMLAH KEHADIRAN					JUMLAH HADIR
		DINAS LUAR	SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KET	
1	Drs.H.Dah Saepullah	15	0	0	0	0	6
2	H.Wawa Wahyudin, S.IP	15	0	0	0	0	6
3	Drs.H.Hotimul Manan, M.Pd	14	0	0	0	0	7
4	Drs.H. Harun Harosid,M.Pd	17	0	0	0	0	4
5	Drs.H Dede Saeful Uyun, M.Ag	2	0	0	0	0	19
6	H. Dede Kusnadi, S.Ag,M.M.Pd	0	0	0	0	0	21
7	T o n i	11	0	0	0	0	10
8	Abdul Hamid, S.Pd.I	14	0	0	0	0	7
9	Fifina Apriliya, S.Ag	2	0	0	0	0	19
10	Agus Solehudin, S.Ag	6	0	0	0	0	15
11	DR. H.Acep Nurlaeli, S.Ag.,M.Ag	9	0	0	0	0	12
12	Tedi Targuna, S.Ag	9	0	0	0	0	12
13	Umi Kulsum, S.Ag	10	0	0	0	0	11
14	Rohman	10	0	0	0	0	11
15	Hj. Siti Daswati, S.HI	0	0	0	0	0	21
16	Nanang Jauhari,S.Ag	0	0	0	0	0	21
17	H. Dedi Suardi, S.Ag	4	0	0	0	0	17
18	Aji,S.PdI	0	0	0	0	0	21
19	Evi Soviawati,SH.,M.Pd	8	0	0	0	0	13
20	Leti Siti Maryati	8	0	0	0	0	13
21	Siti Indriani	10	0	0	0	0	11
22	Miftah Fahmi, S.Kom.,M.Kom	17	0	0	0	0	4
23	Fitri Imandasari, S.AP.,MM	11	0	0	0	0	10
24	Triyunda Nopiyanti, A.Md	8	0	0	0	0	13
25	Atep Saepudin	2	0	0	0	0	19
26	Aria Wira Shandi	8	0	0	0	0	13

27	U. Warsita	4	0	0	0	0	17
28	Arief Rahman Ramdhani	0	0	0	0	0	21
29	Edi Kusnadi	2	0	0	0	0	19
30	Ade Ruhayat, S.Sos	15	0	0	0	0	6

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Wilayah
Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat 2014

Tabel 1.6
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bidang Pendidikan
Madrasah Bulan Juli

REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN MADRASAH BULAN MEI							
NO	NAMA	JUMLAH KEHADIRAN					JUMLAH HADIR
		DINAS LUAR	SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KET	
1	Drs.H.Dah Saepullah	13	0	0	0	0	5
2	H.Wawa Wahyudin, S.IP	16	0	0	0	0	2
3	Drs.H.Hotimul Manan, M.Pd	11	0	0	0	0	7
4	Drs.H. Harun Harosid,M.Pd	11	0	0	0	0	7
5	Drs.H Dede Saeful Uyun, M.Ag	5	0	0	0	0	13
6	H. Dede Kusnadi, S.Ag,M.M.Pd	6	0	0	0	0	12
7	T o n i	11	0	0	0	0	7
8	Abdul Hamid, S.Pd.I	7	0	0	0	0	11
9	Fifina Apriliya, S.Ag	9	0	0	0	0	9
10	Agus Solehudin, S.Ag	8	0	0	0	0	10
11	DR. H.Acep Nurlaeli, S.Ag.,M.Ag	5	0	0	0	0	13
12	Tedi Targuna, S.Ag	16	0	0	0	0	2
13	Umi Kulsum, S.Ag	14	0	0	0	0	4
14	Rohman	8	0	0	0	0	10
15	Hj. Siti Daswati, S.HI	4	0	0	0	0	14
16	Nanang Jauhari,S.Ag	6	0	0	0	0	12
17	H. Dedi Suardi, S.Ag	9	0	0	0	0	9
18	Aji,S.PdI	8	0	0	0	0	10
19	Evi Soviawati,SH,..M.Pd	5	0	0	0	0	13
20	Leti Siti Maryati	6	0	0	0	0	12
21	Siti Indriani	10	0	0	0	0	8
22	Miftah Fahmi, S.Kom.,M.Kom	15	0	0	0	0	3
23	Fitri Imandasari, S.AP.,MM	16	0	0	0	0	2

24	Triyunda Nopiyanti, A.Md	9	0	0	0	0	9
25	Atep Saepudin	8	0	0	0	0	10
26	Aria Wira Shandi	6	0	0	0	0	12
27	U. Warsita	9	0	0	0	0	9
28	Arief Rahman Ramdhani	2	0	0	5	0	11
29	Edi Kusnadi	9	0	0	0	0	9
30	Ade Ruhayat, S.Sos	9	0	0	0	0	9

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat 2014

Hasil dari rekapitulasi daftar kehadiran dapat dilihat dari 3 bulan terakhir bahwa ketua bidang pendidikan madrasah banyak tidak hadir melainkan ada dinas luar yang mengakibatkan renggangnya pengawasan terhadap bawahannya sehingga pengawasan tidak optimal.

Berdasarkan fenomena yang dijadikan fakta dan data yang diperoleh penulis, pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, maka penulis termotivasi untuk meneliti lebih jauh tentang :

“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENDIDIKAN MADRASAH DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA BARAT”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, agar proses penelitian terorientasi dengan jelas, penulis membatasi permasalahan-permasalahan menjadi sebagai berikut :

1. Terbatasnya pegawai yang berbasis pendidikan teknik informatika dalam rangka pengembangan komputerisasi terutama di Bidang Pendidikan Madrasah

2. Belum optimalnya pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya terlihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Masih terdapat pekerjaan yang belum diselesaikan dan pegawai seringkali menangguhkan pekerjaan padahal bisa selesai hari itu juga.
4. Kurang optimalnya pengawasan ketua Bidang Pendidikan Madrasah terhadap bawahannya karena seringkali tidak ada di kantor dikarenakan ada dinas luar.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan bagian dari suatu kegiatan yang berupa pertanyaan yang nantinya diperoleh jawaban setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan.⁴

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah ?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah?

⁴Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktek*.(Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 51

3. Seberapa besar pengaruh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengawasan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Pada prinsipnya untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori Pengawasan dan Kinerja serta mencari fakta yang jelas di setiap lembaga instansi pemerintahan indonesia tentunya pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat

Kegunaan penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi salah satu ide kedepan bagi pemerintah khususnya bagi Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat guna memperbaiki dan mengembangkan sistem pemerintahan dari segi pelayanan kepada masyarakat.

b. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan merupakan perbandingan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang Pengawasan dan Kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Untuk mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari oleh peneliti dalam setiap perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan⁵. Di dalam penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik, guna untuk kelangsungan hidup organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.

Sebuah organisasi yang ingin berkembang dengan pesat harus memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, cenderung siap menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, memiliki tanggung jawab, tidak mudah putus asa serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar terus mengalami perubahan yang lebih baik dalam karirnya yang berdampak positif bagi suatu organisasi. Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, yang didalamnya terdapat pekerjaan yang dilakukan para pegawai berkaitan antara proses komunikasi dengan kinerja

⁵ Suriasumantri, 1986 dalam Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 92

pegawai yang menghasilkan pengawasan yang efektif dan efisien. Sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, sehingga apabila kinerja pegawai kurang baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Berikut ini beberapa definisi pengawasan menurut para ahli, teori utama yang penulis ambil yaitu menurut Menurut Siagian, bahwa pengawasan adalah memantau segala aktivitas pekerjaan karyawan untuk menjaga perusahaan agar berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika di perlukan.

Adapun menurut Guntur bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah di tetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar.⁶

Sedangkan menurut Hasley pengawasan ialah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat pada pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjaannya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah di pahami dengan wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bilamana ia selayaknya mendapat pujian dan

⁶ Guntur, Muhammad,,dkk , Pengantar ilmu administrasi manajemen (Makasar: FEIS UNM, 2005), hal. 89

memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, dan akhirnya menyalurkan setiap orang kepada suasana kerja sama yang erat dengan teman sekerjanya semua itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang-menenggang. Sehingga setiap orang dapat mengerjakan pekerjaannya secara mahir, teliti, bersemangat dan sempurna.⁷

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kegiatan dengan harapan akan memperoleh sesuatu hasil yang sesuai tujuan atau sasaran dari pengawasan itu sendiri.

Siagian juga membagi pengawasan kedalam dua teknik, yaitu:

1. Pengawasan langsung;
2. Pengawasan tidak langsung.⁸

Berdasarkan kedua teknik tersebut dirumuskan dua faktor yang merupakan syarat utama keberhasilan proses pengawasan, yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Dua faktor tersebut menjadi kriteria penting dalam pengawasan. Apabila dua faktor tersebut dapat diaplikasikan secara optimal maka pengawasan dapat berjalan dengan baik. Untuk mengukur pengawasan berikut ini indikator-indikator yang digunakan:

⁷ Hasley. D, George, Bagaimana memimpin dan mengawasi pegawai anda (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal. 8

⁸Siagian P. Sondang , Kiat meningkatkan produktivitas kerja (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 30

Tabel 1.7
Indikator Pengukuran Pengawasan

Indikator	Ruang Lingkup
Pengawasan langsung	a. Inspeksi langsung, b. <i>On the spot observation</i> , dan c. <i>On the spot report</i> .
Pengawasan tidak langsung	a. Lisan, dan b. Tertulis.

Apabila pengawasan diimplementasikan dengan optimal maka kualitas pengawasan akan optimal juga sesuai dengan tujuan yang telah diformulasikan sebelumnya. Peningkatan pengawasan perlu dilakukan di Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat agar lebih baik lagi.

Adapun untuk pengertian dari kinerja, pertama penulis mengemukakan menurut Moenir kinerja adalah sebagai Hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.⁹ Dan berdasarkan pendapat Vroom dalam Luthans tentang kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level performance*. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang *level*-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah”.¹⁰

Sedangkan dalam teori kinerja penulis menggunakan teori John Miner yang dikutip oleh sudarmanto (2009), mengemukakan 4 dimensi yang di jadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

⁹ Moenir, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.

¹⁰ Vroom dalam Luthans (2006: 279)

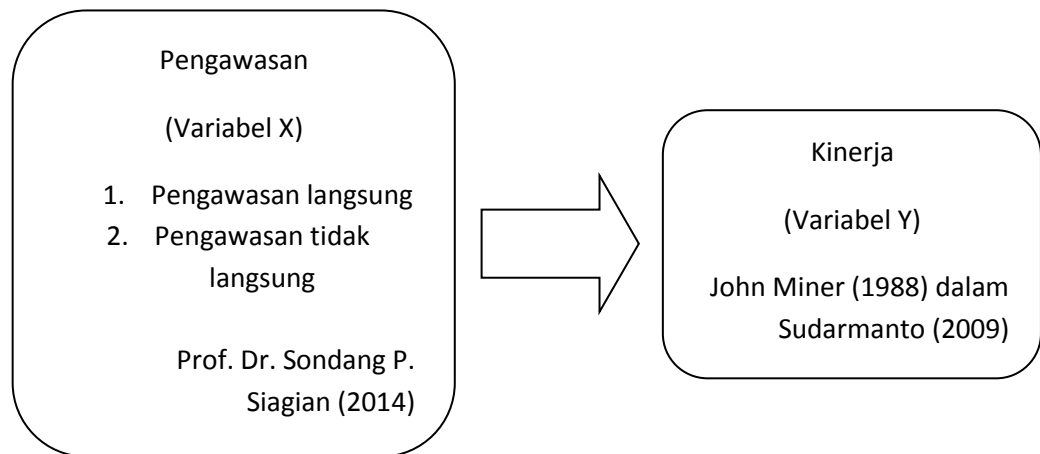
1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang;
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja¹¹.

Apabila pengawasan dapat dilakukan dengan optimal maka kinerja juga akan optimal sesuai dengan rencana yang telah di rencanakan sebelumnya. Peningkatan kinerja pegawai mutlak perlu dilakukan pada Bidang Pendidikan Madrasan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini alur kerangka pemikiran pada penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



¹¹ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 11-12



Gambar 1.1 : Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber :

1. Sondang P. Siagian. 2014, *Filsafat Administrasi*, Jakarta. PT Bumi Aksara. Hlm 15.
2. Sudarmanto. 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar. Hlm 11-12.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.8
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Eti Dwi Rahayu (2006)	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	Pegawai negeri sipil (PNS)	<p>1. Dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 65,823 $> F_{tabel} = 3,11$ pada taraf signifikan 5% (0,05),</p> <p>2. variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 61,3%, sisanya sebesar 38,7%</p>	<p>Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor Disiplin kerja dan pengawasan kerja pegawai merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian</p>

				<p>3. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitain ini.</p> <p>4. Terdapat korelasai antara variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,326 sedangkan untuk korelasi variabel pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0,253.</p>	<p>Daerah Kota Semarang.</p> <p>Efektivitas kerja bagi pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang termasuk dalam kategori baik namun masih perlu diperhatikan karena masih belum optimal.</p>
2	Andhika Ardiansyah (2010)	Pengaruh Pengawasan Fungsioal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Inspektorat	Studi kasus pada pegawai negeri sipil (PNS)	1. analisis <i>Rank Spearman, s</i> $r_{hitung} (0,835) > s r_{tabel} (0,544)$, yang artinya <i>H_a</i> diterima dan <i>H_o</i> ditolak, sedangkan	Dapat disimpulkan bahwa, Dari hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa

		Provinsi Jawa Barat)		<p>dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka $t_{\text{tabel}} 2,201$. sehingga $t_{\text{hitung}} (5,032) > t_{\text{tabel}} (2,201)$ yang artinya H_a diterima.</p> <p>2. Hasil koefisien determinasi $(KD) = (R^2) \times 100\%$. $KD = 0,835^2 \times 100\% = 69,72\%$ menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan Fungsional Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah sebesar 69,6% sedangkan sebesar 30,28% dipengaruhi faktor lain seperti: faktor</p>	<p>nilai rata-rata Pengawasan fungsional di Inspektorat Provinsi Jawa Barat sebesar 128, yang artinya pelaksanaan telah memadai. Sedangkan Kinerja Pemerintah Daerah sebesar 63 yang artinya pelaksanaan kinerja pemerintah daerah telah dilaksanakan secara memadai.</p>
--	--	----------------------	--	---	---

				kepuasan kerja.	
3	Christia n H Naning golan (2012)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Kepemimpin an Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli	Studi kasus pada pegawai dinas kesehatan	1. Variabel X_1 pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel X_2 motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Variabel X_3 kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.	Kesimpulan yang didapat adalah bahwa analisis data dengan analisis linier berganda menunjukkan bahwa varibel pengawasan, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil

					<p>uji linier berganda secara simultan berpengaruh seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel X_1 pengawasan.</p>
--	--	--	--	--	--

4	Selvy Sufyan y Suseno (2013)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai InspektoraKa bupaten Jember	Studi kasus pada Pegawai Inspektor at	<p>1. Variabel penetapan standar kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,450 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Pelaksanaan operasional kerja mempunyai koefisien sebesar 0,359 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Sementara pelaksanaan mekanisme kerja mempunyai koefisien</p>	Dihasilkan kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Jember.
---	--	---	--	---	---

				sebesar 0,239 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.	
--	--	--	--	--	--

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk format pertanyaan.¹² Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pengawasan Langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.
 H_a = Terdapat pengaruh Pengawasan Langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.
2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pengawasan Tidak Langsung terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat Bidang Pendidikan Madrasah.

¹² Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi (Bandung: Alfabeta, 2008) hal. 70

H_a = Terdapat pengaruh Pengawasan Tidak Langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.

3. H_o = Tidak terdapat pengaruh pengawasan Langsung dan Tidak Langsung secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.

H_a = Terdapat pengaruh pengawasan Langsung dan Tidak Langsung secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada Bidang Pendidikan Madrasah.

