

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia ialah pengawasan kinerja pegawai. Pengawasan kinerja pegawai itu sendiri merupakan suatu sistem pengawasan yang dilaksanakan oleh pengawasa untuk mengawasi kinerja pegawai dalam sebuah periode tertentu. Dalam lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan semua kinerja pegawai harus diawasi kinerjanya untuk mengetahui bagaimana kontribusi dalam mencapai suatu tujuan. Karena pengawasan kinerja merupakan usaha mengidentifikasi dan mengawasi aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan sebuah organisasi.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia mendefinisikan istilah pengawasan berasal dari kata “awas” yang memiliki arti memperhatikan baik-baik, dalam arti ini melihat sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang diawasi.

Muchsan menyatakan bahwa untuk adanya tindakan pengawasan perlu diadakan unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya kewenangan yang jelas yang dimiliki oleh aparat yang akan mengawasi kinerja pegawai seperti pemimpin.
2. Adanya rencana yang akan diuji sebagai alat uji terhadap pelaksanaan suatu perintah atau tugas yang akan diawasi.
3. Tindakan pengawasan bisa dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang tengah berjalan maupun terhadap hasil yang dicapai pada kegiatan tersebut.
4. Tindakan pengawasan ini berakhir pada evaluasi akhir terhadap kegiatan yang dilaksanakan serta adanya hasil pencocokan hasil yang telah dicapai.

Hampir seluruh organisasi tentunya mempunyai tujuan guna menentukan arah dan menciptakan sebuah pandangan unsur manajemen yang terdapat didalam sebuah organisasi. Tujuan yang akan diraih merupakan suatu kondisi yang lebih baik dari sebelumnya dalam perkembangannya. Manajemen memiliki peran yang sangat penting, diantaranya fungsi manajemen yang paling utama dapat dikembangkan dalam pengawasan.

Pengawasan dapat dikembangkan dalam berbagai aspek bidang, contohnya pada pengawasan kerja. Jadi, untuk meningkatkan kemajuan untuk berjalannya sebuah pemerintahan maka dibutuhkannya pengawasan kinerja pegawai. Hal ini karena dengan adanya pengawasan kinerja pegawai dapat mendorong dan memotivasi kinerja baik untuk pimpinannya ataupun untuk para bawahannya. Bahkan dengan adanya pengawasan kinerja maka dapat berjalannya sebuah kinerja yang telah direncanakan dan disepakati secara bersama.

Oleh karena itu, pengawasan pada sebuah lembaga pemerintahan tentunya dapat dilihat pada pengawasan kinerja pada pegawai kantor pemerintahan. Pengawasan ini bertujuan agar sejauh mana peran para kinerja pegawai dalam menjalankan, mengelola kinerjanya dalam lembaga pemerintahannya. Sehingga dengan adanya pengawasan dapat menentukan

bagaimana perkembangan sebuah lembaga kantor pemerintahan tersebut. Untuk itu, para kinerja pegawai yang bekerja di sebuah lembaga pemerintahan memerlukan pengawasan dari atasannya untuk dibina, dibimbing dalam menjalankan tugasnya.

Pengawasan merupakan kegiatan secara langsung yang dilakukan seorang manajer untuk memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan dilapangan sesuai dengan aturan dan perencanaan hasil yang dikehendaki. Dengan kata lain, perencanaan yang telah disusun tidak bisa dianggap anak berjalan dengan sendirinya tanpa ada pengendalian dari atasan. Artinya, dalam pengawasan memiliki peranan yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Rohman,2017:150).

Pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama, dapat dilakukan oleh kepala Kantor Urusan Agama itu sendiri, pengawasan yang dilakukan selama satu bulan sekali dengan menyertakan hasil bukti pengawasan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan ini tidak terlalu ketat, kepala kua memberikan tanggung jawab penuh terhadap pegawainya atas pekerjaannya. Meskipun pengawasan tidak dilakukan secara langsung tetapi pekerjaan pegawai yang di berikan tugasoleh kepala kua terselesaikan secara tepat waktu.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang dalam pelaksanaan sitem pengawasan dengan baik yang bertujuan efektif dengan menggunakan sistem pengawasan yang hanya dapat tercipta bila memenuhi 2 prinsip :

1. Fungsi pengawasan merupakan sebuah keharusan, bahwa rencana merupakan suatu alat dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai atau bawahan. Rencana tersebut merupakan petunjuk apakah suatu pekerjaan telah selesai dan berhasil.
2. Merupakan sebuah keharusan bagi suatu lembaga agar sistem pengawasan benar-benar efektif pelaksanaannya. Lembaga harus mempunyai wewenang dan intruksi yang jelas yang harus diberikan kepada pegawainya karena dengan berdasarkan hal tersebut, dapat diawasi pekerjaan seorang pegawai.

Penjelasan tersebut secara langsung memberikan gambaran bahwa pengawasan pimpinan bertujuan bukan untuk mencari kesalahan dalam menjalankan tugas, lalu menghukumnya, tetapi justru bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana bahkan bilamana menemukan kesalahan diupayakan untuk mencari jalan keluarnya sehingga kelak dikemudian hari tidak terjadi kesalahan yang sama. Untuk membatasi diri dalam pembahasan hanya pada Kantor Urusan Agama khususnya pada Bagian Kepegawaian mengenai sistem pengawasan dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang yang telah diberikan pada bagian tersebut.

Kantor Urusan Agama adalah sebagai pelaksana tugas-tugas departemen agama yang ada di daerah tersebut dan lokasinya sangat strategis dalam membina, melayani berbagai kehidupan bergama dilingkungan masyarakat.Oleh sebab itu, maka tidaklah aneh jika masyarakat mengharapkan jika Kantor Urusan Agama dapat memberikan pelayanan yang maksimal peran dan fungsinya.

Oleh karena itu, tidaklah aneh bila sebagian masyarakat berharap kepada Knator Urusan Agama Kecamatan Cikidang memberikan suatu pelayanan secara maksimal terhadap peran dan fungsinya. Sebab, pemerintahan sendiri juga berharap kepada Kantor Urusan Agama

dapat meningkatkan peran-perannya dengan cara yang lebih baik lagi daripada peran-peran sebelumnya.

Kantor Urusan Agama merupakan instansi terkecil Kementerian Agama yang berada di tingkat kecamatan. Kantor Urusan Agama bertugas membantu sebagian besar tugas dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten di bidang urusan agama islam di wilayah kabupaten dan kecamatan. Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang secara geografis terletak di sebelah Utara Kabupaten Sukabumi dengan mayoritas di sekelilingnya lahan perkebunan sawit, sehingga bisa dikatakan kurangnya pusat perhatian dari masyarakat setempat

Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi yang mempunyai tugas penting untuk mengayomi, membina, serta melayani masyarakat. Dalam hal ini Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang sangat dibutuhkan dalam setiap aspek terutama dalam pelayanan untuk masyarakat. Dengan terciptanya lembaga yang berkualitas dengan adanya sumber dayam manusia yang disebut dengan pegawai. Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang mempunyai susunan organisasi sebagai berikut: Kepala KUA, Penghulu, Penyuluh, Tata Usaha, Pelaksanaan BIMKAH, Pelaksanaan Bimbingan Keluarga Sakinah, Pelaksana Binsyar, Pelaksanaan PAI dan Haji.

Dari hasil pengamatan penulis bahwa Kepala Kantor Urusan Agama merupakan pemimpin yang memiliki wewenang untuk memerintahkan pegawainya. Kepala Kantor Urusan Agama memiliki tanggung jawab terhadap para kinerja pegawainya. Selain itu hasil pengamatan yang didapat penulis juga menemukan bahwa Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang memfasilitasi pegawainya dengan diberlakukannya apel setiap hari senin, dan pengabsenan pada seluruh staff yang bertugas guna untuk menjaga kedisiplinan kehadiran pegawai. Dengan diadakannya kedisiplinan kerja diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan tertib. Tidak hanya itu Kantor Urusan Agama Cikidang memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apa yang dibutuhkan masyarakat bisa terpenuhi.

Sementara itu, penulis menemukan bahwa di Kantor Urusan Agama Cikidang Kabupaten Sukabumi masih kurangnya para kinerja pegawai hanya terdapat tiga orang Pegawai Negeri Sipil yang rumahnya terletak lebih dari 10 KM dari tempat bekerja, satu Kepala KUA yang memiliki jarak dari rumah ke tempat bekerja 55 KM, dan sebagian besar kinerja yang ada di Kantor tersebut ialah hanya sebagai honorer. Salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai Kantor Urusan Agama khususnya Kantor Urusan Agama Cikidang yaitu dengan rendahnya penyebaran sumber daya manusia yang tidak merata, dapat menyebabkan keterbatasan pula terhadap kinerja yang dilakukannya, dan terdapat kurangnya sarana prasana yang menjadi hambatan bagi para kinerja pegawai untuk mengerjakan tugasnya. Hal ini menjadi salah satu apresiasi bagipara kinerja pegawai dengan jarak rumah yang jauh, fasilitas yang terbatas, bukan menjadi hambatan untuk tetap bekerja dan bertanggung jawab.

Selanjutnya yang menjadi kesenjangan permasalahan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang ini dimana rendahnya Sumber Daya Manusia yang berada di kantor tersebut yang menyebabkan program dan kinerja pegawai seadanya dan didukung oleh sarana prasana yang terbilang kurang memadai, sehingga dalam pelayanan masyarakat memiliki keterbatasan,

untuk itu perlu adanya dorongan pemimpin dalam peningkatan kinerja dalam mencapai Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang

Mengingat betapa pentingnya peran pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk itu perlu adanya pengawasan dari Kepala Kantor Urusan Agama dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul 'Implementasi Fungsi Pengawasan Pimpinan Kantor Urusan Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Penelitian Deskriptif di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi).

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini terfokus memiliki fungsi untuk membatasi mengenai pembahasan penelitian serta menjadi tolak ukur untuk menentukan data yang akan dikumpulkan guna untuk menjawab persoalan persoalan penelitian (Dewi:2015,67). Sehingga timbul beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana bentuk pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana evaluasi pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah di atas, maka dari itu peneliti menemukan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui fungsi pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bentuk pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui evaluasi pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi.

## D. Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi, yang mana memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Dari segi akademis, penelitian ini tergolong kedalam bagian dari disiplin ilmu Sosial, diharapkan penelitian ini memberikan pemahaman kepada Pegawai atau karyawan kantor, pada umumnya mengenai Peran Pemimpin dalam Mengawasi Kinerja Pekerja. Terlepas dari hasil penelitian ini yang membahas mengenai perencanaan pimpinan, bentuk pengawasan meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi. Hasil dari Penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi penulis yang tertarik dengan Fungsi Pengawasan Seorang Pemimpin Kantor.

## 2. Secara Praktis

Fokus Penelitian ini adalah membahas mengenai hubungan Implementasi Fungsi Pengawasan Pimpinan Kantor Urusan Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kantor Urusan Agama Cikidang Kabupaten Sukabumi). Dengan demikian, diharapkan mampu dijadikan sebagai data dasar yang masih bisa dikembangkan lagi untuk penelitian yang lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pemahaman akademisi dan Pegawai

Kantor mengenai salah satu cara dan faktor pendukung dalam Fungsi Pengawasan Seorang Pimpinan, agar dapat membimbing staff dan karyawan menjadi lebih baik dan optimal dalam bekerja.

Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi sumbangan pemikiran untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan penghayatan serta pengalaman pendidikan dan kesejahteraan sosial bagi kalangan akademisi khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Serta bisa menjadi salah satu bahan khazanah ilmu sosial khususnya dalam bidang ilmu manajemen dakwah, dan diharapkan bisa menjadi salah satu acuan dalam penelitian selanjutnya.

## E. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti menggali informasi dari penelitian terdahulu dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan. Sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan judul penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, maupun disertasi yang sama persis dengan judul penelitian ini. Adapun penelitian yang serta membantu peneliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Cherly Sri Lestari Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2018 : Peran pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi deskriptif di Kantor Kementerian Agama kabupaten Bekasi). Dalam penelitian Cherly Sri Lestari ini membahas seorang pemimpin haruslah memberikan bimbingan yang sungguh-sungguh kepada pegawai, untuk dapat menghasilkan kepuasan dan komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi kepada pegawai.

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Usup Supriatna Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2019 : Peran pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai (Studi deskriptif di seksi bimbingan masyarakat Islam Kementerian Agama kota Bandung). Dalam penelitian ini membahas pengawasan merupakan hal yang mutlak bagi setiap individu dan pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kinerja seseorang. Pengawasan ini ditujukan



agar kegiatan- kegiatan yang dilakukan bisa terarah dan efektivitas pendayagunaan sumber-sumber tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan diawal.

Ketiga, Jurnal yang berjudul Fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung pada jurnal ini menggunakan metode kualitatif dengan meneliti kantor keagamaan, perbedaan dengan penelitian ini Pengawasan yang dilakukan di KUA Rajabasa belum menggunakan standar pengukuran kinerja pegawai. Demikian pula dengan fungsi pengawasan melalui penilaian juga belum digunakan dalam proses pengawasan di KUA Rajabasa. Secara umum, fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung sudah terlaksana tetapi belum maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung dalam pelaksanaannya dapat menggunakan standar pengukuran kinerja dan penilaian kinerja pegawai agar tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat tercapai.

Keempat, Jurnal yang tulis oleh Mustari Mustari (2019), dengan judul Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Terhadap Implementasi Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati Tentang Minuman Keras di Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi Pengawasan DPRD terhadap Pemerintah Daerah adalah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, bahwa 13James Oyan, Implementasi Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado” (Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Politik FISIP UNSRAT, 2018), h. 1-23. 10 Pengawasan merupakan bagian dari pada fungsi DPRD. Pelaksanaan Pengawasan DPRD terhadap Implementasi Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati adalah melalui alat kelengkapan DPRD yang tersedia. Hambatan-hambatan dalam melaksanakan Pengawasan DPRD adalah ada yang berasal dari internal dewan dan dari luar dewan. 14 Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni sama-sama menggunakan variabel fungsi pengawasan DPRD, sedangkan perbedaannya terletak pada regulasi atau peraturan yang digunakan.

Kelima Tesis yang ditulis oleh Praptomo (2016), dengan judul Implementasi Fungsi Pengawasan DPRD Terhadap Pelaksanaan Peraturan Daerah Dan Peraturan Bupati di Kabupaten Kutai Kartanegara. Secara umum hasil penelitian ini berdasarkan fungsi pengawasan yang dijalankan DPRD belum/tidak dirasakan oleh masyarakat yang menimbulkan anggapan bahwa pengawasan DPRD kurang efektif dan tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Kemudian kendala dalam hal fungsi pengawasan banyaknya Anggota DPRD kabupaten Kutai Kartanegara belum memahami fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Lemahnya pengawasan oleh DPRD, diindikasikan dari banyaknya pengaduan masyarakat tentang ketidakberesan pelaksanaan pembangunan.

Dari hasil tinjauan pustaka yang telah dipaparkan maka adanya perbedaan dengan penelitian yang akan penulis teliti. Berbeda dengan penelitian di atas, penulis akan meneliti Implementasi Fungsi Pengawasan Pimpinan Kantor Urusan Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penulis memilih Penelitian Deskriptif dengan objek kajiannya, Kantor Urusan Agama Cikidang Kabupaten Sukabumi.

## F. Landasan Pemikiran

## 1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bawah sebuah tujuan organisasi atau sebuah manajemen dapat tercapai. ini meliputi dengan cara- cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang sudah direncanakan.1 Pengertian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara perencanaan dan pengawasan. Pengawasan ialah sebuah fungsi dalam manajemen yang harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pokoknya masing-masing.

Pengawasan atau yang disebut dengan controlling ialah sebuah proses manajemen dimana proses ini dilakukan secara langsung terhadap pekerjaan yang telah dilakukan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan standard an rencana yang telah dibuat. Pengawasan (controlling) merupakan fungsi manajemen, dimana peran dari personal yang sudah mengikuti tugas, wewenang dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan pengawasan agar berjalan sesuai yang diinginkan sesuai visi misi perusahaan. Pengawasan merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, semua manajemen tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya fungsi pengawasan.

## 2. Macam-macam Pengawasan

### a. Pengawasan dari dalam organisasi (Internal Control)

Pengawasan ini meliputi pengawasan dari dalam, maksudnya pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang dibentuk dari dalam organisasi itu sendiri. Unit pengawasan mengumpulkan segala data dan informasi yang dibutuhkan organisasi. Hasil pengawasan ini pula dapat dijadikan dalam kebijaksanaan pimpinan.

### b. Pengawasan dari luar organisasi (external control)

Pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan dari luar organisasi tersebut. Unit pengawasan tersebut ialah pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasi tersebut.

### c. Pengawasan Preventif

Pengawasan yang dilakukan sebelum perencanaan dilaksanakan. Maksud dari pengawasan ini agar tidak terjadinya kekeliruan dalam pelaksanaan. Adapun dalam pengawasan preventif ini dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Menentukan peraturan yang berkaitan dengan system prosedur. Dan hubungan tata kerjanya.
2. Membuat pedoman yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan
3. Menentukan kedudukan , tugas, wewenang dan tanggung jawab
4. Dapat mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pekerjaan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya.
5. Dapat menentukan system koordinasi, pelaporan dan tentunya pemeriksaan.

6. Dapat menetapkan sanksi-sanksi terhadap para petinggi atau pejabat yang menyimpang dari peraturan yang telah disepakati.

### 3. Metode Pengawasan

#### a. Pengawasan Langsung

Pengawasan ini apabila unit pengawasan atau pimpinan organisasi memantau secara langsung perkembangan di tempat pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dilakukan agar dapat dilakukannya tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan dalam pengawasan langsung yang dipantau oleh atasan disebut built in control.

#### b. Pengawasan secara tidak langsung

Pengawasan ini apabila unit pengawasan atau pemimpin melakukan pemeriksaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan ini dapat berupa angka, kata-kata atau statistic yang berisi gambaran atau hasil kemajuan yang telah dicapai.

#### c. Pengawasan Formal

Pengawasan Formal ialah pengawasan yang dilakukan unit pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasi tersebut. Pengawasan ini biasanya telah ditentukan aturan-aturannya, hubungan dan tata kerjanya (Dr. Lelo Sintani, 2022:23).

### 2. Pengertian kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai proses atau hasil sebuah pekerjaan. Kinerja adalah suatu proses bagaimana pekerjaan secara langsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Namun, hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga memerlukan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Kinerja bersal dari kata job performance yang artinya prestasi kerja atau hasil yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika ia melaksanakan kerjanya sesuai fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau diberikan dari sebuah proses.

Standar kinerja adalah bagian yang terpenting dan tentunya sering dilupakan oleh sebagian perusahaan atau organisasi dalam meriview proses kinerja seseorang. Standar kinerja menjelaskan abhwa apa saja yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga pekerja hasru l dapat memahami dalam keahliannya. Tentang apa saja yang diharapkan merupakan hal yang terpenting untuk memberikan pedoman perilaku kepada pekerja dan dapat dipergunakan sebagai acuan dasar untuk penilaian. Standar kinerja adalah tolak ukur terhadap kinerja yang efektif dan efisien, tentunya standar kinerja harus berkaitan dengan hasil yang ingin dicapai dari setiap tugas yang telah diberikan.

#### a. Pelaksanaan kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati secara



bersama- sama antara pekerja dengan seorang manajer, seterusnya dilakukannya implementasi kinerja, pelaksanaan kinerja secara langsung dalam suatu lingkungan dan eksternal yang dapat mempengaruhi sebuah keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

#### b. Lingkungan Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan oleh beberapa sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, baik dalam unsur pimpinan maupun pekerja, dalam hal ini banyak sekali factor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, ada beberapa factor salah satunya factor dari dalam diri sumber daya manusia tersebut maupun factor dari luar dirinya sendiri.

Setiap sumber daya manusia pasti mempunyai kemampuan dari dalam dirinya baik itu pengetahuan dan keterampilannya, memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki motivasi dalam bekerja, serta kepuasan dalam bekerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya sekaligus.

#### G. Kerangka Konseptual

Dari beberapa pengertian kinerja pegawai menurut penulis, seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemimpin yang memiliki wewenang mampu mengarahkan para pegawai kepada suatu tujuan yang diinginkan adapun kerangka penelitiannya sebagai berikut:



#### H. Langkah-Langkah Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk menangkap peristiwa sesungguhnya dan mendapatkan data yang valid (Moleong, 2017:127). Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi. Memilih lokasi ini karena ingin mengulik lebih dalam mengenai fungsi pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut.

##### 2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang akan digunakan dalam penelitian kualitatif ialah paradigma konstruktivisme. Model ini merupakan paradigma yang menganggap bahwa kebenaran suatu realitas sosial dapat dilihat sebagai konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial itu memiliki sifat yang relative.

### 3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Arikunto (2005: 378) adalah metode yang mendeskripsikan peristiwa, gejala dan kejadian yang terjadi sekarang dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan berbagai data dan informasi tentang Fungsi pengawasan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi melalui kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi secara menyeluruh terhadap objek yang diteliti. Setelah semua data terpenuhi, kemudian dianalisis.

### 4. Jenis Data dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data berdasarkan tujuan dan metode penelitian yang digunakan, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ialah menggunakan data kualitatif.

#### b. Sumber Data

Dalam mengumpulkan data penelitian ini, ada dua sumber data yang digunakan peneliti, yaitu data primer dan data sekunder.

#### a) Data Primer

Sumber data diambil dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh seorang peneliti (sumber informan). Data primer adalah ragam kasus baik berupa orang, binatang atau lainnya. Adapun yang menjadi subjek penelitiannya ialah: Kepala Kantor Urusan Agama, penyuluh, dan staff. (Dewi Sadiah,2015:87).

#### b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan data secara langsung ke peneliti, akan tetapi data-data sekunder sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat, atau mendengarkan lewat dokumen. Untuk mendapatkan data sekunder, peneliti dapat memperoleh dari buku, artikel, jurnal, serta dokumen- dokumen lainnya yang dapat menunjang kelancaran penelitian. Data yang diperoleh dari Kantor Urusan Agama berupa arsip, visi misi, sejarah Kantor Urusan Agama Cikidang, struktur organisasi yang ada di Kantor Urusan Agama Cikidang (Sugiyono,206:309).

### 5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti, Pada penelitian ini teknik pengumpulan data melalui observasi yang dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data mengenai pelaksanaan kinerja pegawai yang berada di Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi. Dengan mengadakan pengamatan secara langsung dan tidak langsung secara sistematis (Dewi,2015:87).

b. Wawancara

Denzim mengartikan wawancara sebagai percakapan face to face (tatap muka), dimana salah satu dari mereka menggali informasi dari lawan bicaranya. Menurut Champion wawancara merupakan suatu komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah informasi. Definisi yang lebih terperinci dikemukakan oleh Stewar dan Cash wawancara merupakan proses komunikasi interaksi antara dua pihak. Diantara salah satu dari mereka mempunyai tujuan yang serius serta termasuk dalam Tanya jawab. Teknik ini untuk mengangkat data dan fakta yang belum digali pada tahap observasi. Adapun wawancara yang dilakukan pewawancara ini untuk mendapatkan informasi yaitu dilakukan kepada pimpinan kepala Kantor Urusan Agama (Fadhallah,2021, 1)

c. Dokumentasi

Selain observasi dan wawancara , teknik dokumentasi juga sangat penting dalam melakukan penelitian ini, data yang diambil dalam dokumentasi ini ialah kegiatan penelitian mengenai kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabuapten Sukabumi.

6. Informan atau Unit Analisis

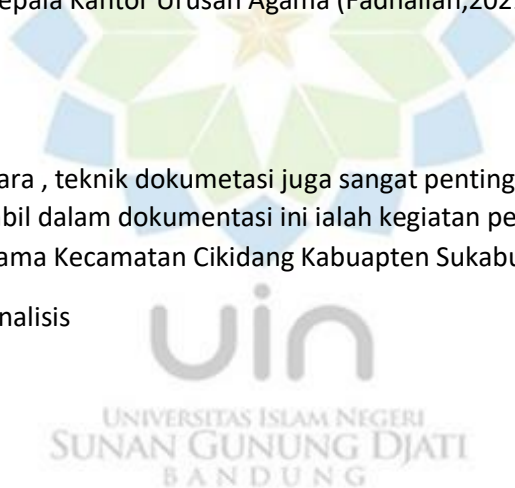
a. Informan

Peneliti menggunakan istilah informan sebagai suatu narasumber, informan merupakan seseorang yang memiliki informasi mengenai objek yang akan menjadi bahan penelitian. Adapun yang menjadi informan pada pembahasan ini ialah Kantor Urusan Agama Kecamatan Cikidang Kabupaten Sukabumi yang meliputi kepala KUA, staff dan para jajarannya.

b. Tehnik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan kali ini, peneliti menggunakan teknik purposive sumpling, menurut sugiyono Teknik Pengumpulan data sumpel data dengan pertimbangan tertentu.

c. Teknik Penentuan Keabsahan Data



Peneliti menggunakan triangulasi data untuk memvaliditas data dalam penelitian ini. dimana wawancara dilakukan oleh key informan yaitu Kepala KUA Kecamatan Cikidang dan informan pendukung yaitu para staff baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun honorer yang sedang bekerja di KUA tersebut. Hasil wawancara ini akan di uji kembali, setelah itu melakukan observasi untuk menghasilkan data yang akurat serta mendokumentasikan dalam bentuk gambar.

#### 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif merupakan mengklasifikasikan data berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Setelah data terkumpul peeneliti analisis dengan langkah- langkah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan data yang sudah didapat dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang sudah dilakukan, serta menyusun data tersebut berdasarkan rumusan masalah.
  - b. Setelah data tersebut terkumpul kemudian diklasifikasikan menurut data dan jenisnya masing-masing.
  - c. Setelah di klasifikasikan, lalu hubungkan antara data satu dengan data yang lainnya yaitu dengan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi
  - d. Setelah di analisis data tersebut maka tarik kesimpulan berdasarkan teori- teori yang diambil. (Dewi Sadiyah, 2015:71).
8. Rencana Jadwal Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diperlukan adanya perumusan tahap-tahap penelitian agar proses penelitian tersebut menjadi terarah, terkendali. Tahap- tahap dalam penelitian ini meliputi tahap pra lapangan atau observasi awal, tahap terjun ke lapangan, tahap untuk menganalisa data, dan tahapan penulisan lapangan. Dan untuk jadwal penelitian maksimal dalam 4 bulan.