

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan peralatan, kelengkapan sarana, dan prasarana yang dimiliki, tetapi terutama bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Kualitas hasil kerja organisasi sangat ditentukan oleh keahlian, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Fahmi, 2013:20).

Peran sumber daya manusia semakin krusial terutama pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik dan keagamaan, seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Lembaga ini tidak hanya dituntut untuk mencapai target kerja secara administratif, tetapi juga harus menjaga kepercayaan masyarakat. Tingkat kepercayaan publik sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang transparan, akuntabel, dan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthfah (2023) yang menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan sumber daya manusia di Baznas Kota Bekasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS). Pengawasan yang dilakukan secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan tidak hanya mampu memastikan bahwa setiap program berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan,

tetapi juga mendorong peningkatan disiplin tanggung jawab, serta profesionalitas karyawan.

Pengelolaan zakat oleh BAZNAS Kabupaten Subang menunjukkan peningkatan jumlah penerimaan zakat. Dalam sambutannya, Ketua BAZNAS Kabupaten Subang Dr. H. A. Sukandar, M.Ag., melaporkan tren peningkatan pengumpulan dan pendistribusian ZIS selama empat tahun terakhir. Pada 2021, pengumpulan ZIS mencapai Rp2,054 miliar dengan pendistribusian Rp2,073 miliar. Angka itu naik pada 2022 menjadi Rp2,938 miliar (pengumpulan) dan Rp2,423 miliar (pendistribusian). Tahun 2023 mencatat pengumpulan Rp4,181 miliar dan pendistribusian Rp3,817 miliar. Pada 2024, pengumpulan mencapai Rp4,930 miliar dengan pendistribusian Rp4,531 miliar (BPS Web Baznas Subang, 2025).

Peningkatan capaian organisasi tersebut pada dasarnya harus diimbangi dengan peningkatan kualitas strategi yang diterapkan. Bertambahnya jumlah penghimpunan dana zakat, luasnya cakupan program, serta meningkatnya tuntutan pelayanan masyarakat mengharuskan organisasi untuk terus melakukan evaluasi terhadap strategi yang digunakan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui apakah strategi yang diterapkan masih efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, pencapaian target organisasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tanpa adanya evaluasi yang dilakukan secara sistematis, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi berbagai faktor yang menghambat pencapaian tujuan maupun peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Sejalan dengan pandangan manajemen strategis, proses evaluasi strategi menjadi bagian yang sangat penting dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Evaluasi strategi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana refleksi organisasi untuk menilai apakah strategi yang diterapkan masih relevan dengan kondisi lingkungan yang terus berubah. Tanpa adanya evaluasi yang sistematis, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi kelemahan serta potensi penyimpangan yang terjadi dalam proses pelaksanaan program.

Menurut Fred R. David (2011:372), evaluasi strategi mencakup tiga kegiatan utama, yaitu meninjau faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, serta mengambil tindakan korektif. Peninjauan faktor internal dan eksternal bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan dan kelemahan organisasi mampu menghadapi peluang dan ancaman dari lingkungan luar. Proses ini menjadi krusial karena lingkungan organisasi bersifat dinamis, sehingga strategi yang sebelumnya efektif belum tentu tetap relevan dalam kondisi yang berbeda.

Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai *standar operasional prosedur* (SOP), mencapai target kerja, serta menunjukkan kualitas layanan yang konsisten di BAZNAS Kabupaten Subang, karyawan pada umumnya memiliki kualitas kerja yang baik, bersikap ramah dalam pelayanan.

Serta menjalankan tugas sesuai SOP yang telah ditetapkan, Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori yang baik, namun tetap diperlukan sistem pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan untuk menjaga stabilitas kinerja serta memastikan pelayanan publik terus meningkat.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi, karena seluruh kegiatan dan tujuan lembaga tidak akan berjalan tanpa kontribusi mereka. Perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan program yang baik tidak akan menghasilkan kinerja maksimal tanpa adanya kedisiplinan, keteraturan, dan pengarahan kerja yang terarah. Pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor strategis dalam manajemen pengawasan dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem yang diterapkan. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada memberikan instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mengawasi, mengevaluasi, serta mengambil keputusan strategis berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan (Purba, 2021:50).

Melalui proses evaluasi tersebut organisasi dapat mengetahui secara lebih mendalam apakah strategi yang diterapkan telah berjalan secara efektif atau masih memerlukan penyesuaian dengan kondisi yang ada. Evaluasi juga memungkinkan organisasi untuk mendeteksi sejak dini berbagai permasalahan yang muncul, sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan sebelum berdampak lebih luas. Sejalan dengan perspektif manajemen strategis, hal ini sejalan dengan konsep evaluasi strategi yang menekankan pentingnya

pengukuran kinerja serta pengambilan tindakan korektif sebagai upaya peningkatan berkelanjutan.

BAZNAS Kabupaten Subang sebagai lembaga yang bergerak dalam pengelolaan dana zakat memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Peningkatan penghimpunan zakat dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa lembaga berjalan cukup efektif. Namun peningkatan tersebut juga menuntut adanya sistem pengawasan yang lebih strategis dan terstruktur agar kinerja karyawan tetap stabil dan sesuai SOP.

Dinamika organisasi modern menunjukkan bahwa pengawasan tidak lagi dipahami sebagai aktivitas kontrol semata, melainkan sebagai proses strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja pengawasan yang efektif mampu memberikan arah, evaluasi, serta perbaikan terhadap pelaksanaan kerja karyawan fungsi pengawasan menjadi semakin penting ketika organisasi dihadapkan pada tuntutan akuntabilitas dan transparansi yang tinggi, khususnya pada lembaga yang mengelola dana publik seperti BAZNAS.

Tuntutan terhadap akuntabilitas publik menempatkan organisasi zakat pada posisi yang harus mampu mempertanggungjawabkan seluruh aktivitasnya secara terbuka. Pengelolaan dana zakat tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif semata tetapi juga menyangkut aspek moral, etika dan kepercayaan masyarakat.

Tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengelola zakat. Mengingat dana zakat yang dikelola merupakan amanah yang memiliki dimensi

organisasi, sosial, dan spiritual, maka seluruh proses pengelolaannya harus dilakukan secara profesional dan penuh tanggung jawab. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan mekanisme pengawasan dan evaluasi yang memadai agar setiap kegiatan dapat berjalan sesuai dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Evaluasi terhadap faktor internal dan eksternal menjadi langkah awal yang penting dalam menilai keberhasilan strategi. Faktor internal meliputi kemampuan sumber daya manusia, sistem kerja, serta budaya organisasi, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan sosial, tingkat kepercayaan masyarakat, serta dinamika regulasi. Ketidakseimbangan antara faktor internal dan eksternal dapat berdampak pada tidak optimalnya kinerja organisasi.

Pengukuran kinerja menjadi aspek penting dalam evaluasi strategi. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana target yang telah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan. Indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, serta kerja sama tim menjadi tolok ukur dalam menilai keberhasilan kerja karyawan (Bangun, 2012:234). Kualitas kerja mengukur ketelitian dan kesesuaian hasil dengan standar. Kuantitas melihat berapa banyak pekerjaan yang selesai dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menilai apakah karyawan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu. Kerja sama tim mengukur kemampuan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Keempat indikator ini saling menopang. Bersama-sama, indikator tersebut mencerminkan produktivitas dan profesionalitas karyawan.

Tindakan korektif merupakan bagian akhir yang tidak terpisahkan dari proses evaluasi strategi. Tindakan ini dilakukan apabila terdapat penyimpangan antara rencana yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan di lapangan. Tindakan korektif tidak hanya berfokus pada perbaikan kesalahan yang telah terjadi, tetapi juga bertujuan untuk mencegah terulangnya kesalahan yang sama di masa yang akan datang. Dengan adanya tindakan korektif, organisasi dapat melakukan penyesuaian terhadap strategi yang diterapkan sehingga tetap relevan dengan kondisi yang dihadapi.

Penerapan evaluasi strategi yang dilakukan secara tepat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi strategi yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk menilai efektivitas strategi yang telah diterapkan, mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan, serta melakukan penyesuaian apabila ditemukan ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaannya. Melalui proses tersebut, karyawan tidak hanya terdorong untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, tetapi juga termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja agar selaras dengan sasaran organisasi. Evaluasi strategi memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai capaian organisasi sehingga setiap karyawan memahami peran, tanggung jawab, serta kontribusinya dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Motivasi kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong semangat dan komitmen karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan untuk berkembang dan mencapai prestasi, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, serta dukungan dari pimpinan. (Mangkunegara, 2021:15)

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengawasan. Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pimpinan dalam melakukan pengawasan serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kombinasi antara kemampuan individu, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ketiga faktor tersebut juga akan memperkuat efektivitas sistem pengawasan yang diterapkan dalam organisasi. Pada akhirnya, kondisi ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, khususnya dalam konteks lembaga pelayanan publik seperti BAZNAS yang menuntut profesionalitas dan akuntabilitas yang tinggi.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokus terhadap implementasi strategi pengawasan dalam konteks organisasi berbasis keagamaan seperti BAZNAS,

yang memiliki tuntutan khusus untuk mempertahankan integritas dan kepercayaan publik. Peta persoalan utama yang diangkat adalah bagaimana pengawasan yang efektif dapat diterapkan tanpa mengurangi fleksibilitas kerja karyawan, mengingat sifat kerja yang sering melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dan mitra program. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan dalam studi terkait pengawasan pada organisasi nirlaba, dengan pendekatan khusus pada lokalitas Kabupaten Subang.

Nilai-nilai dakwah yang menjadi dasar operasional BAZNAS menuntut adanya integritas yang tinggi dalam pelaksanaan kerja. Pengawasan yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada kesesuaian dengan nilai-nilai syariah. Pendekatan ini menjadi keunikan tersendiri dalam pengelolaan organisasi berbasis keagamaan.

Kinerja karyawan dalam organisasi dakwah tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga dari aspek kualitas pelayanan serta kontribusi terhadap masyarakat. Pengawasan yang dilakukan harus mampu mengakomodasi kedua aspek tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pendekatan evaluasi strategi yang mengintegrasikan nilai profesional dan nilai religius akan menciptakan keseimbangan dalam pelaksanaan kerja di lembaga berbasis keagamaan. Evaluasi strategi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memastikan bahwa setiap strategi yang diterapkan tetap selaras dengan nilai-nilai syariah, prinsip amanah, serta tanggung jawab dalam pengelolaan dana zakat. Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjadikan

pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Perspektif ini menjadi karakteristik yang membedakan organisasi berbasis keagamaan dengan organisasi pada umumnya.

Evaluasi strategi memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja Islami di lingkungan organisasi dakwah. Melalui proses evaluasi yang dilakukan secara berkala, organisasi dapat menilai kesesuaian pelaksanaan strategi dengan nilai-nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, serta profesionalisme. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan sehingga tercipta budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.

Penerapan evaluasi strategi secara komprehensif memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Evaluasi strategi memungkinkan organisasi mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang memengaruhi pelaksanaan strategi, sekaligus mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. Berbagai temuan yang diperoleh melalui proses evaluasi menjadi dasar dalam menentukan tindakan korektif sehingga setiap kekurangan dapat diperbaiki dan tidak terulang pada masa yang akan datang.

Penelitian ini memberikan kontribusi strategis pada aspek perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja karyawan dalam lembaga berbasis keagamaan, menjadikannya relevan dengan pengembangan ilmu manajemen dakwah.

Penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan kajian Manajemen Dakwah karena evaluasi strategi merupakan bagian penting dalam memastikan

efektivitas pengelolaan organisasi dakwah seperti BAZNAS. Melalui evaluasi strategi, organisasi dapat menilai keberhasilan pelaksanaan program, mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat. Oleh karena itu, penelitian ini berada pada irisan antara manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, dan tata kelola organisasi dakwah.

Secara akademik, penelitian mengenai evaluasi strategi dalam organisasi pengelola zakat masih relatif terbatas, terutama yang menggunakan perspektif evaluasi strategi menurut Fred R. David melalui peninjauan faktor internal dan eksternal, pengukuran kinerja, serta tindakan korektif. Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat meningkatnya tuntutan terhadap akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme dalam pengelolaan zakat di Indonesia. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan sosial, ekonomi, dan keagamaan.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan teori dan praktik evaluasi strategi pada organisasi nirlaba, khususnya lembaga pengelola zakat. Dengan mengambil objek penelitian di BAZNAS Kabupaten Subang, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas tata kelola organisasi dakwah secara lebih komprehensif.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengkaji implementasi strategi pengawasan yang dilakukan oleh BAZNAS Kabupaten Subang dalam meningkatkan kinerja karyawan, meliputi peninjauan faktor internal dan eksternal, pengukuran kinerja, serta tindakan korektif.

1. Bagaimana peninjauan faktor internal dan eksternal evaluasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Subang?
2. Bagaimana pengukuran kinerja dalam evaluasi strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Subang?
3. Apa saja tindakan korektif dalam evaluasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peninjauan faktor internal dan eksternal evaluasi strategi di Baznas Kabupaten Subang dalam meningkatkan kinerja karyawan Baznas Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui pengukuran kinerja dalam evaluasi strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui tindakan korektif dalam evaluasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Subang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat ditinjau dari aspek akademis dan aspek praktis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam penerapannya di lingkungan organisasi. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu lembaga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah maupun peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada bidang manajemen, terutama dalam aspek pengawasan dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan masukan bagi lembaga yang bersangkutan dalam mengelola dan mengevaluasi strategi yang diterapkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai pentingnya pelaksanaan evaluasi strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

E. Tinjauan Pustaka

Setelah merancang focus penelitian dan tujuan penulis juga melakukan pengkajian dari berbagai sumber yang dapat memberikan dan penjelasan yang bersangkutan dengan tujuan penelitian penulis.

1. Landasan Teori

Evaluasi strategi merupakan bagian penting dalam manajemen strategis yang bertujuan untuk menilai efektivitas strategi yang telah diimplementasikan dalam organisasi. Menurut Fred R. David dalam *Strategic Management: Concepts and Cases*, evaluasi strategi terdiri dari tiga kegiatan utama, yaitu meninjau faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja, serta mengambil tindakan korektif (David, 2015:372).

Dalam konteks manajemen operasional, evaluasi strategi memiliki keterkaitan erat dengan strategi pengawasan. Strategi pengawasan merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan rencana melalui penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan perbaikan. Dengan demikian, strategi pengawasan pada dasarnya merupakan bentuk implementasi dari evaluasi strategi dalam kegiatan operasional organisasi.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah

ditentukan. Menurut Mangkunegara (2021:15), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Sedangkan menurut Bangun (2012:234), menyebutkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Evaluasi strategi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga sarana perbaikan kinerja. Penelitian ini menggunakan evaluasi strategi sebagai perspektif untuk menganalisis bagaimana pengawasan di BAZNAS Kabupaten Subang melalui peninjauan, pengukuran, dan tindakan perbaikan yang sistematis mendorong peningkatan kinerja karyawan.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Proses penelitian dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan yang disusun secara metodis dan terstruktur guna memastikan setiap tahapan penelitian berjalan secara efektif. Adapun tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Subang yang berlokasi Jl. Arief Rahman Hakim No. 6 Cigadung, Subang, BAZNAS Kabupaten Subang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam pengelolaan zakat serta

menunjukkan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, struktur kerja yang jelas dan ketersediaan data memungkinkan penelitian mengenai peninjauan faktor internal dan eksternal, pengukuran kinerja, dan tindakan korektif dalam evaluasi strategi yang dilakukan secara optimal.

2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini berlandaskan paradigma konstruktivisme, yang memandang pengetahuan bukan sekadar hasil pengalaman terhadap fakta, melainkan juga hasil konstruksi pemikiran subjek yang diteliti. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami kenyataan sosial dari perspektif partisipan, di mana pemahaman itu tidak ditetapkan lebih dulu, melainkan muncul setelah analisis terhadap fokus penelitian. Suyanto (2005: 166) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan maupun tertulis serta tingkah laku yang dapat diamati dari subjek yang diteliti.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, Metode studi kasus merupakan bagian dari pendekatan kualitatif yang meneliti suatu kasus tertentu secara mendalam, menyeluruh, dan terperinci dengan mempertimbangkan konteks kehidupan nyata. Menurut Yin (2008:18), studi kasus adalah suatu strategi penelitian yang digunakan untuk menyelidiki suatu fenomena dalam konteks kehidupan

nyata ketika batas antara fenomena dan konteks tidak tampak secara tegas. Dengan kata lain, studi kasus memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap suatu peristiwa atau situasi tertentu.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk menggambarkan dan menganalisis evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Subang, dengan menelusuri proses, strategi, serta faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya di lapangan secara mendalam dan kontekstual.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Yaitu penelitian yang dilakukan dalam kanca kehidupan yang sebenarnya. Menurut Nawawi (2003:31), penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan secara langsung di lingkungan masyarakat atau objek penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi nyata

Dilihat dari jenisnya maka dalam penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif untuk mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Evaluasi Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Subang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan serta berlandaskan

pada teori evaluasi strategi yang dikemukakan oleh Fred R. David. Teori tersebut menjelaskan bahwa proses evaluasi strategi pengawasan mencakup tiga tahapan utama, yaitu pemantauan faktor internal dan eksternal, pengukuran kinerja, serta pelaksanaan tindakan korektif.

b. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Informasi yang berasal dari sumber utama penelitian disebut sebagai data primer. Menurut Siyoto dan Sodik (2015: 67–68), data ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti. Oleh sebab itu, proses pengumpulannya dilakukan tanpa perantara dengan mendatangi atau berinteraksi langsung dengan sumber data yang bersangkutan, baik dengan proses observasi, wawancara maupun dengan diskusi terfokus (Siyoto&Sodik., 2015: 68). Adapun sumber data primer dari penelitian ini berasal dari ketua Baznas Kabupaten Subang bapak Dr. H. A. Sukandar,M.Ag. wakil ketua bapak H.Satibi, S.Pd. I, MM. dan karyawan Baznas Kabupaten Subang.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari bahan-bahan yang telah tersedia sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian, seperti buku, arsip, serta berbagai dokumen pendukung (Siyoto & Sodik, 2015: 68). Selain itu, peneliti juga

menggunakan informasi dari internet, baik berupa berita, artikel, maupun jurnal penelitian yang sesuai dengan fokus kajian.

5. Penentuan Informan Penelitian

a. Informan

Menurut Moleong (dalam Mardawani, 2020:45), informan adalah individu yang dipilih untuk memberikan informasi mengenai kondisi dan situasi yang menjadi objek penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif memiliki peran penting sebagai sumber data utama.

Adapun informan nya berasal dari ketua Baznas Kabupaten Subang bapak Dr. H. A. Sukandar ,M.Ag. wakil ketua bapak Heru Sugiharto ,S.H. dan karyawan Baznas Kabupaten Subang informan ini di pilih untuk menguatkan informasi dan wawasan.

b. Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang dijadikan fokus kajian dalam penelitian serta menjadi batasan dalam menentukan subjek yang akan dianalisis (Nurdin dkk., 2019: 107). Keberadaan unit analisis membantu peneliti dalam menentukan informan yang sesuai dengan kebutuhan dan fokus penelitian yang telah ditetapkan.

Penentuan unit analisis didasarkan pada pihak-pihak yang memiliki pemahaman dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan evaluasi strategi pengawasan di BAZNAS Kabupaten Subang. Informan utama yang dipilih meliputi Ketua BAZNAS serta Wakil

Ketua atau Kepala Divisi yang berperan dalam proses pengawasan. Untuk memperkuat dan menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti juga melibatkan beberapa karyawan BAZNAS Kabupaten Subang sebagai pihak yang menjadi objek dari pelaksanaan pengawasan tersebut.

c. Teknik Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (dalam Agustinova, 2015: 55), purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui teknik ini, informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga mereka dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Agustinova, 2015: 56).

Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterlibatannya dalam pelaksanaan evaluasi strategi di BAZNAS Kabupaten Subang. Oleh karena itu, informan utama terdiri atas Ketua BAZNAS, Wakil Ketua, serta Kepala Divisi yang memiliki peran dalam menjalankan fungsi pengawasan. Selain itu, untuk memperkuat validitas data yang diperoleh, peneliti juga melibatkan beberapa karyawan BAZNAS Kabupaten Subang sebagai pihak yang menjadi objek dari pelaksanaan Evaluasi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendukung keakuratan dan keabsahan informasi yang diperoleh. Adapun teknik yang digunakan terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengamatan terhadap fenomena yang diteliti secara terencana dan sistematis. Pengamatan tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan kebutuhan penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat berinteraksi secara langsung dengan objek penelitian sehingga memperoleh pemahaman dan informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi yang diteliti (Sadiah, 2015: 88).

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh gambaran objektif tentang kondisi dan pelaksanaan kegiatan di BAZNAS Kabupaten Subang.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan data atau informasi yang akurat, maka saat hendak melakukan wawancara harus memperhatikan teknik wawancara yang baik (Sadiah, 2015: 88).

Teknik wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Wawancara tersebut ditujukan kepada pimpinan dan karyawan BAZNAS Kabupaten Subang guna memperoleh data yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Dokumentasi

Menurut Sadih (2015: 43), pemilihan teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan karakteristik, permasalahan, dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan sebagai teknik pelengkap untuk memperkuat data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Pengumpulan data melalui dokumentasi dilakukan dengan menelaah dan mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan, seperti arsip, laporan kegiatan, data kelembagaan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan BAZNAS Kabupaten Subang. Peneliti juga menggunakan studi kepustakaan dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan guna mendukung analisis, memperkuat landasan teori, serta menjadi referensi dalam pembahasan hasil penelitian.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas data penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sebagai metode pengujian keabsahan data. William Wiesman (dalam Agustinova, 2015: 45) mendefinisikan triangulasi sebagai teknik verifikasi data yang dilakukan melalui perbandingan berbagai sumber, metode, dan waktu pengumpulan data. Lebih lanjut, Sugiyono (dalam Fuad dkk., 2014: 19–20) mengemukakan bahwa triangulasi terdiri atas tiga bentuk, yaitu sebagai berikut:

A. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan memverifikasi data yang diperoleh dari satu informan dengan informasi yang berasal dari informan lainnya. Teknik ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dan kebenaran data yang diperoleh dari berbagai sumber.

B. Triangulasi Teknik atau Pengumpulan Data

Triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa data melalui penggunaan beberapa metode pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dibandingkan untuk mengetahui kesesuaian dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

C. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan dan memeriksa data pada waktu atau kondisi yang berbeda. Teknik ini

bertujuan untuk mengetahui kestabilan data serta memastikan bahwa informasi yang diperoleh tidak dipengaruhi oleh situasi tertentu.

Teknik triangulasi dilakukan melalui proses pemeriksaan dan verifikasi data secara berkelanjutan selama penelitian berlangsung. Proses tersebut terus dilakukan hingga data yang diperoleh menunjukkan kesesuaian serta tidak ditemukan lagi perbedaan informasi yang memerlukan klarifikasi kepada informan (Burhan, 2003: 204).

8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan data dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber pendukung lainnya. Bogdan (dalam Sugiyono, 2023: 319), menegaskan bahwa analisis data memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian sehingga hasilnya dapat dikomunikasikan kepada pihak lain secara jelas.

Penelitian ini menggunakan analisis data interaktif. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2023: 330), menjelaskan bahwa analisis ini berjalan secara terus-menerus dan saling berkaitan melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak dan bermacam-macam. Semakin lama berada di lapangan, maka

semakin banyak, kompleks dan rumit pula data yang diperoleh peneliti. Untuk itu, perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting untuk dicari pola dan temanya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah langkah dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk mengorganisasikan dan menyajikan informasi secara sistematis agar dapat dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk yang lebih terstruktur, seperti tabel, matriks, diagram, grafik, atau narasi deskriptif, untuk mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan temuan yang signifikan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisis data kualitatif di mana peneliti menginterpretasikan temuan berdasarkan pola, tema, atau hubungan yang muncul dari data. Proses ini melibatkan pengintegrasian informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menghubungkannya dengan kerangka teori.