

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia selalu membutuhkan orang lain dalam hidupnya, dan manusia juga terkadang tidak dapat mencapai sesuatu yang ia kehendaki secara sendiri, oleh sebab itu manusia harus bekerja sama dengan menyatukan kekuatan agar tujuan itu dapat tercapai. Maka pantas apabila manusia disebut sebagai makhluk sosial. Dalam kesehariannya manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas komunikasi, yang kemudian komunikasi tersebut berkembang dan membentuk kumpulan orang yang disebut organisasi. Wijayanti mengatakan bahwa organisasi adalah sekelompok individu yang berkumpul membentuk suatu wadah yang disebut organisasi (Rohman, 2017: 76). Sedangkan John R. Schermerhorn dalam Moekijat, mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja sama dalam suatu pembagian kerja untuk mencapai tujuan bersama (Athoillah, 2017: 170).

Dalam setiap organisasi baik organisasi yang berskala besar ataupun menengah tentu memiliki manajer kantor atau sebutan lain yang umum digunakan seperti kepala kantor, kepala bagian administrasi, kepala bagian umum, atau kepala tata usaha dan lainnya. Kepala kantor bertugas untuk mengarahkan dan mengawasi kantor serta memberikan perhatian terhadap seluruh aspek yang terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Bukan hanya harus mempunyai *knowledge*, keterampilan, serta *ability* yang dibutuhkan,

kepala kantor juga perlu memiliki kualifikasi lain yang mendukung profesinya sebagai kepala kantor, seperti usia, gender, tingkat motivasi, ketertarikan, watak, tindakan serta sikap yang mampu menjadi panutan bawahannya, performa, pengalaman kerja, dan lain-lain (Nuraida, 2014: 14-15).

Unsur yang tidak kalah krusial pada pengelolaan organisasi selain adanya seorang pemimpin yaitu adanya sumber daya manusia yang dapat membantu serta menolong jalannya aktivitas organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Terdapat beberapa sumber daya pada organisasi diantaranya yaitu modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau seni manajemen yang digunakan untuk beroperasi, dan yang terakhir yaitu sumber daya yang paling penting yang apabila tidak ada maka tidak akan berjalan sebuah organisasi tersebut, hal itu adalah sumber daya manusia (Priyono, 2014: 03).

Sumber daya manusia menjadi hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia adalah penggerak yang kreatif serta inovatif sehingga hal itu dapat meningkatkan reputasi dan profit organisasi dalam jangka waktu yang lama. Di dalam sebuah instansi pemerintah, manusia yang bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya disebut pegawai. Adapun sosok pegawai yang mampu menjadi penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan adalah pegawai yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik, loyalitas yang tinggi terhadap instansi dan negara,

bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public dan mampu menjadi perekat persatuan serta kesatuan bangsa.

Dalam usaha mewujudkan itu semua harus ada disiplin kerja yang baik yang perlu dilakukan oleh pegawai serta adanya pengawasan yang optimal dari seorang pimpinan terhadap kinerja pegawai dalam keseluruhan kegiatan pelayanan kepada masyarakat dan untuk tercapainya tujuan organisasi. Tetapi kata “Pengawasan” seringkali dianggap sebagai hal yang tidak menyenangkan karena mereka merasa terancam dan tidak bebas melakukan aktivitasnya. Padahal proses pengawasan sangat diperlukan oleh setiap organisasi manapun untuk menjamin tercapainya tujuan (Handoko, 1995: 367).

Peningkatan kinerja pegawai serta upaya meningkatkan kecepatan tujuan yang hendak dicapai, organisasi sangat ditentukan oleh gaya dan karakter pemimpin. Kecakapan kepemimpinan dan komitmen pemimpin sebagai *top leader* pada organisasi berpengaruh terhadap keseimbangan, pengembangan, dan keberhasilan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin yang mempunyai kemampuan lebih diyakini mampu meminimalisir perbedaan dalam organisasi, menyamakan persepsi kerja, mengharmonisasi serta menjadi penggerak tumbuhnya kreativitas atas semua kekuatan sumber daya dalam organisasi, sebagai akibatnya organisasi mampu bersaing serta sejajar dengan organisasi lain-nya (Mudhofar dan Gumanti, 2018: 241). Oleh karenanya, seorang pemimpin

perlu memberikan perhatian yang serius kepada pegawainya dengan membina, menggerakkan, dan mengarahkan potensi yang dimiliki oleh pegawai pada lingkungan kerja yang sesuai agar tercapainya tujuan, selain itu pemimpin juga harus sungguh-sungguh dalam membimbing para pegawainya untuk dapat menghasilkan kepuasan serta komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pada pegawai.

Variabel lain yang juga ikut mendukung terciptanya prestasi kerja yang berkualitas adalah pemberian tunjangan kinerja yang menjadi bagian dari kompensasi terutama dalam organisasi publik. Kartika dkk, menyatakan tunjangan kinerja artinya pendapatan tambahan selain gaji pokok seorang pegawai yang dibayarkan sebagai reward atas hasil kinerja atau prestasi yang lebih dari seorang pegawai (Kartika, Arfan dan Nurulita, 2016: 21).

Berkenaan dengan peran kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawainya dalam organisasi, pemimpin memiliki perannya sendiri, tergantung pada keterampilan dan pengetahuan yang dia miliki. Semakin tinggi peran pimpinan maka semakin antusias kelancaran kinerja pegawai pada saat melaksanakan tugas sehingga tercapailah tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Sebagaimana Kementerian Agama Kabupaten Bekasi yang mempunyai peran penting untuk membina, melayani serta menaungi masyarakat. Dalam hal ini Kementerian Agama Kabupaten Bekasi sangat dibutuhkan dalam berbagai aspek terutama dalam pelayanan kepada

masyarakat. Adapun untuk menciptakan sebuah lembaga yang berkualitas dan profesional salah satu caranya adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia yang disebut pegawai sehingga memiliki kemampuan, kualitas yang baik serta mempunyai kredibilitas dan kontribusi yang baik terhadap organisasi, dalam hal inilah kepala kantor dibutuhkan dengan kebijakan-kebijakannya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi memiliki susunan organisasi sebagai berikut: Subbagian Tata Usaha, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam (PAI), Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (PONTREN), Seksi Bimbingan Masyarakat Islam (BIMAS), Seksi Penyelenggara Syariah, serta kelompok jabatan fungsional.

Dari hasil pengamatan penulis diperoleh bahwa Kepala Kantor Kementerian Agama merupakan pimpinan yang diterima oleh para pegawainya dan Kepala Kantor Kementerian Agama memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap kinerja para bawahannya. Selain itu dari hasil pengamatan penulis juga menemukan bahwa Kemenag Kabupaten Bekasi memfasilitasi pegawainya dengan absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran pegawai. Apabila terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran seperti selalu terlambat datang ke kantor, tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas maka diberikan sanksi berupa SP1, SP2, dan SP3, pemberian surat peringatan tersebut dilakukan secara bertahap. Dengan diadakannya disiplin kerja berupa penetapan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja diharapkan dapat menciptakan

suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Tetapi pada kenyataannya kedisiplinan seseorang tidak sama sehingga belum semua budaya organisasi terlihat seideal teori. Salah satunya terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor.

Mengingat pentingnya peran pengawasan dari kepala kantor terhadap jalannya organisasi dengan orang-orang yang beragam, maka seorang pimpinan harus benar-benar memenuhi syarat untuk memimpin bawahannya secara efektif dan efisien untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi)”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini memiliki fungsi untuk membatasi cakupan pembahasan dan penelitian serta menjadi tolak ukur untuk menentukan data yang akan dikumpulkan guna menjawab pertanyaan penelitian (Sadiah, 2015: 67).

Penelitian ini difokuskan pada “Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” hal ini dilakukan guna mengetahui gambaran atau deskripsi yang akan di ungkap di lapangan. Sebagaimana latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merincikan dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana standar pengawasan yang diterapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana tindakan evaluasi yang dilaksanakan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana perbaikan (*corrective*) yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui standar pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui evaluasi yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.
3. Mengetahui perbaikan (*corrective*) yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

a. Secara Akademis

Sebagai media referensi alternatif untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan untuk peneliti selanjutnya yang mungkin nanti menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi institusi dan tambahan pengetahuan bagi pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pimpinan dalam menentukan kebijakan terkait kepemimpinan.

E. Hasil Penelitian Relevan

Penelitian relevan merupakan pemaparan dari hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji pada proposal ini. Penulis mencantumkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa pihak, sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang terdapat dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian yang mempunyai korelasi dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 1. 1 Penelitian Relevan

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Teori	Hasil Penelitian
1.	Riska Saiful (2020)	Analisis pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor bupati kabupaten enrekang	Deskriptif kualitatif	Sondang p. siagian	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator dari penentuan standar kerja, pengukuran hasil pekerjaan dan koreksi terhadap penyimpangan telah berhasil mencapai target kinerja. Sehingga pelaksanaan pengawasan di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang sangat diperlukan untuk menjamin peningkatan kinerja dan upaya pencegahan dari berbagai kesalahan dan penyimpangan.
2.	Usup Supriatna (2016)	Peran pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai: studi deskriptif di seksi bimbingan masyarakat islam kementerian agama kota bandung	Deskriptif	Stoner, freeman dan gilbert yang dikutip erni tisnanawati sule dan kurniawan saefullah (2010: 321)	Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dalam menjalankan fungsi pengawasan

					pemimpin menggunakan bentuk serta tahapan dalam pengawasannya.
3.	Andhyka ferdiansyah (2019)	Peran pengawasan ketua DKM dalam meningkatkan kemakmuran masjid kubah emas (Studi Deskriptif Tentang Pengawasan Ketua DKM di Masjid Dian Al-Mahri, Limo, Depok, Jawa Barat)	Deskriptif Kualitatif	Hasibuan (2006: 245)	Hasil dari skripsi ini menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan di Masjid Kubah Emas telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang yaitu: Pertama, kriteria yang digunakan oleh ketua DKM adalah masjid yang selalu sejahtera, dan menjadikan masjid sebagai tempat penyebaran agama islam. Kedua, penilaian yang dilakukan oleh ketua DKM adalah mengadakan pertemuan dengan seluruh staf pengurus masjid kubah emas. Ketiga, perbaikan yang dilakukan ketua DKM adalah memberikan motivasi, rekomendasi dan keputusan.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

a. Pengertian Peran

Peran dapat didefinisikan sebagai perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu posisi. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan, dan setiap pekerjaan membawa harapan tentang bagaimana orang yang bertanggung jawab berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku atau tindakan orang lain berdasarkan posisinya sebagai pemimpin (Rivai, 2003: 148).

Soerjono Soekanto memiliki pendapat mengenai pengertian peran, menurutnya, peran adalah aspek dinamis kedudukan (status) seseorang yang dilihat dari pekerjaan yang dia lakukan, jika sudah sesuai dengan hak dan kewajibannya, maka pada saat itulah ia sedang menjalankan suatu peranan. Setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya pada sebuah organisasi, dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh setiap organisasi atau lembaga juga berbeda. Sedangkan menurut Gibson Invancevich dan Donelly, peran adalah hubungan seseorang dengan dua sistem yang berbeda (Yahya, dkk., 2021: 70).

Kemudian menurut Riyadi peran dapat dipahami sebagai arah serta rancangan dari suatu pihak yang menjalankan bagiannya dalam oposisi sosial. Dengan peran ini, baik individu maupun organisasi memainkan peran-nya atau bertindak sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga didefinisikan sebagai persyaratan struktural (norma, harapan, tabu,

tanggung jawab dll). Didalam peran ada berbagai tekanan dan kemudahan yang menghubungkan supervisor dan mendukung fungsi dalam organisasi mereka. Peran adalah kumpulan tindakan mulai dari kelompok kecil sampai besar, yang kesemuanya memainkan peran yang berbeda (Riyadi, 2002: 138).

b. Pengawasan

Menurut Terry, manajemen adalah proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti (material, uang, metode dan pasar) untuk mencapai tujuan organisasi (Wijaya dan Rifa'I, 2016: 14). Pada umumnya proses manajemen mempunyai empat fungsi yang terdiri dari: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan. Diantara keempat fungsi manajemen di atas, pengawasan merupakan komponen terakhir dari fungsi manajemen tersebut yang mana proses pengawasan ini bertujuan untuk meninjau ulang apa yang telah dilakukan di tahap-tahap sebelumnya sudah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

Menurut Effendi, pengawasan adalah fungsi manajemen yang paling penting, tidak peduli seberapa bagus pekerjaannya, karena hal itu tidak dapat dikatakan berhasil apabila tidak ada pengawasan. Pengawasan bisa dikatakan sebagai tindakan atau usaha penyelamatan terhadap perusahaan dengan mencari jalan keluar yang tepat untuk tercapainya tujuan yang telah direncanakan (Nurhawa, Perizade dan Hanafi, 2019: 7243).

Pengawasan juga dapat dikatakan sebagai proses pengendalian, yang mana proses pengendalian ini digunakan untuk menimbang kemajuan kegiatan berdasarkan rencana yang telah ditentukan dalam konteks tujuan organisasi, kemudian dievaluasi dan dicari alternatif jalan keluar-nya dalam rangka pemecahan masalah pada pelaksanaannya. Proses pengendalian terdiri dari empat langkah diantaranya (Hutahaean, 2018: 30-33):

- 1) Menetapkan standar kinerja, target sebagai dasar evaluasi kinerja.
- 2) Mengukur kinerja secara nyata (*actual*).
- 3) Membandingkan kinerja nyata dengan standar kinerja yang ditetapkan.
- 4) Mengevaluasi hasil dan melakukan tindakan perbaikan jika standar tidak tercapai.

Apabila pemimpin mampu membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang nyata, itu artinya seorang pemimpin sudah melakukan pengawasan dengan benar dan jika pemimpin menemukan masalah, dia akan menggunakannya sebagai bahan untuk perbaikan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh M. Manullang sebagai berikut: “pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menempatkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi jika perlu dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula” (Manullang, 2012: 174).

Adapun tahap-tahap pengawasan yang harus dilalui dalam menjalankan fungsi dan proses pengawasan, yang bertujuan agar organisasi dapat mencapai rencana awal yang telah ditetapkan. Maka tahap-tahap pengawasan tersebut sebagai berikut:

- 1) Menetapkan Standar yang akan dipakai dalam pengawasan. Standar adalah kriteria yang sederhana untuk prestasi kerja, yakni titik-titik yang terpilih di dalam seluruh program perencanaan untuk mengukur prestasi kerja tersebut guna memberikan tanda kepada manajer tentang perkembangan yang terjadi dalam perusahaan itu tanpa perlu mengawasi setiap langkah untuk proses pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Mengukur Prestasi Kerja, langkah kedua dalam pengawasan ialah mengukur atau bisa juga mengevaluasi prestasi kerja terhadap standar yang telah ditentukan. Pengukuran prestasi kerja terhadap standar secara ideal hendaknya dilakukan atas dasar pandangan kedepan, sehingga penyimpangan yang mungkin terjadi dari standar dapat diketahui lebih dahulu.
- 3) Membetulkan Penyimpangan, Proses pengawasan tidak lengkap, jika tidak diambil tindakan untuk membetulkan penyimpangan yang terjadi. Jika standar ditetapkan untuk mencerminkan struktur organisasi dan apabila prestasi kerja diukur dalam standar ini, maka pembetulan terhadap penyimpangan yang negatif dapat dipercepat, karena manajer sudah mengetahui dengan tepat,

terhadap bagian manakah dan pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok kerja, tindakan koreksi itu harus dikenakan (Anwar, 2020: 83-84).

c. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang terkenal di dalam manajemen, dimana istilah kinerja diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja pegawai erat kaitannya dengan sistem penghargaan yang dianut oleh lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Pemberian reward yang tidak tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang (Rahadi, 2010: 1-2).

Hasibuan, menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja secara kualitas dan kuantitas ditentukan berdasarkan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan kewajiban kerja yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja (Indrasari, 2017: 51).

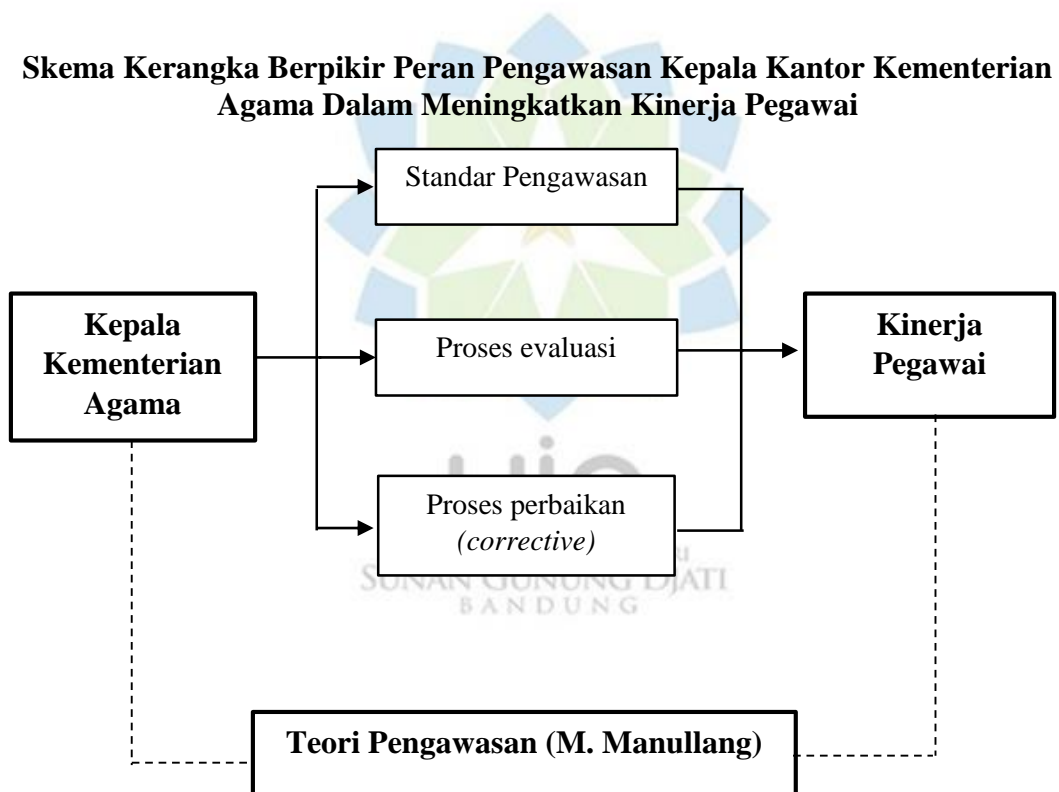
Kinerja adalah suatu konstruk multidimensi yang merangkum banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Faktor pribadi/personal, yang meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat rekan dalam satu tim, kepercayaan anggota tim, kekompakan dan keakraban anggota tim.
- 4) Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja yang disediakan oleh organisasi, sarana atau prasarana kerja. proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor lingkungan (situasi), mencakup tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Hasibuan, 2017: 153).

2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian, istilah kerangka berpikir sangat bervariasi, ada yang menggunakan istilah kerangka teori, ada yang menggunakan istilah kerangka berpikir dan kerangka pemikiran, dan ada juga yang menggunakan istilah landasan berpikir dan landasan konseptual, atau kerangka konseptual atau model konseptual. Ketujuh istilah itu memiliki fungsi yang sama dengan kerangka berpikir, yaitu sebagai fondasi penelitian yang bersumber dari teori atau hanya ada dalam bentuk kerangka logis, *logical framework* (Sadiah, 2015: 70).

Kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk menggambarkan masalah yang disajikan dalam penelitian ini. Kerangka konsep dalam penelitian ini melihat adanya pengaruh peran pemimpin terhadap meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai gambar yang menjelaskan apa yang sedang diteliti, maka penulis melampirkan model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Nasution, menjelaskan bahwa lokasi penelitian menunjukkan situs penelitian atau situs sosial yang ditandai dengan adanya unsur-unsur yang dapat diamati yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan (Mistiawati, 2017: 357).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi, yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pemda, Sukamahi, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat 17530. Dipilihnya lokasi penelitian ini dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Merupakan instansi yang pernah dijadikan tempat Praktek Profesi Mahasiswa (PPM) oleh penulis.
- 2) Tersedianya sumber data yang diperlukan, selain itu juga mudahnya penulis mendapatkan informasi guna menjawab permasalahan penelitian.

2. Paradigma Dan Pendekatan

Paradigma adalah cara untuk memahami kompleksitas dunia nyata. Paradigma sudah terpatritasi dalam sosialisasi para pengikut dan praktisinya. Paradigma menunjukkan kepada mereka apa yang penting, valid, dan bermakna. Paradigma juga bersifat normatif, menunjukkan kepada praktisi apa yang dapat dilakukan tanpa pertimbangan eksistensial atau epistemologi yang panjang (Mulyana, 2003: 09).

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan kualitatif, yang bersendikan pada filsafat *postpositivisme*, pendekatan

kualitatif ini adalah studi tentang kondisi objek alamiah, dimana peneliti memegang peran penting, karena peneliti sebagai alat kunci, pengambilan sampel dan sumber data didapatkan secara purposive dan snowball, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah triangulasi atau pengumpulan data lainnya, yang tujuannya adalah untuk memberikan keyakinan peneliti akan keabsahan data, dan penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna (Sadiah, 2015: 19).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut sujarweni “Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan nilai setiap variabel, terlepas dari apakah satu atau lebih variabel independen, tanpa membangun hubungan atau perbandingan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif juga memberi gambaran yang objektif atau untuk menggambarkan situasi penelitian” (Silbia Purnia, dkk., 2020: 85).

Metode ini dimaksudkan untuk menjelaskan secara sistematis dan akurat berdasarkan fakta-fakta atau karakteristik pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perolehan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Dengan metode ini, peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi dan data faktual, alami atau nyata adanya.

4. Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe data kualitatif, dan penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat postpositivisme untuk

memeriksa keadaan objek alami, dimana peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, metode pengumpulan dan triangulasi (kombinasi), menekankan makna daripada generalisasi (Sadiah, 2015: 19). Ada juga menurut Bog dan Taylor menyampaikan bahwa metode kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk bahasa tertulis atau lisan orang atau perilaku yang diamati (Habsy, 2017: 91).

5. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Data primer ini merupakan sumber data yang sangat penting dan sangat mendasar, dan diperoleh melalui observasi, wawancara offline dengan kepala Kanwil Depag Kabupaten Bekasi dan pegawai Kanwil Depag Kabupaten Bekasi.

2) Sumber Data Sekunder.

Data ini merupakan sumber data tambahan yang diperoleh dari literatur, jurnal, dokumen, artikel dan berbagai jenis data lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

6. Informasi Atau Unit Analisis

a. Informasi Dan Unit Analisis

Terdiri dari kepustakaan, buku, yang membahas tentang kinerja pegawai dan berbagai referensi lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian (Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai).

b. Teknik Penentuan Informasi

Terdiri dari kepala Kantor Kementerian Agama dan para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

7. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk kegiatan penelitian, penulis menggunakan berbagai teknik untuk memudahkan pengumpulan dan melengkapi proses ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara mengamati dan merekam secara sistematis fenomena yang diteliti. Observasi juga merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati, memantau, mengkaji, dan menyelidiki secara langsung kondisi subjek (Sa'diyah, 2020: 219). Observasi yang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui secara langsung lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi terkait dengan persoalan pegawai, pimpinan Kantor Kementerian Agama dan hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian.

b. Wawancara

Teknik wawancara bebas, yaitu teknik wawancara yang tidak didasarkan pada daftar pertanyaan yang sistematis, tetapi hanya mencantumkan hal-hal penting dari peristiwa/masalah yang ingin diketahui/digali dari seorang narasumber atau sumber data (Widhi

Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016: 82). Melalui wawancara, penulis menggali berbagai informasi untuk memenuhi data yang dibutuhkan. wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai dan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi untuk melengkapi data yang dibutuhkan dengan cara mengamati, mendengarkan, merekam dan mencatat berbagai data yang diperoleh.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data melalui kepustakaan berupa buku, catatan, arsip, surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian dan lain-lain (Sadiah, 2015: 91). Teknik dokumentasi pada penelitian ini dilakukan dengan merekam semua kegiatan yang berlangsung selama masa penelitian serta rekaman audio pada saat wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bekasi.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, kemudian akan dikelompokkan ke dalam kategori-kategori tertentu, mengelompokkan menjadi unit-unit, mensintesiskannya, menyusunnya menjadi pola, memilih mana yang akan digunakan datanya serta memilih mana yang penting untuk dipelajari dan

menarik kesimpulan sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2014: 402).

Dalam kegiatan analisis data ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif menurut M.B. Miles dan A.M. Huberman, langkah-langkah untuk menganalisis data adalah sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Mengumpulkan data dari kondisi objektif, dokumen dan hasil wawancara tentang peran pengawasan kepala kantor kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b) Display (Kategorisasi)

Data dikategorikan sesuai dengan masalah utama yang dibahas dalam penelitian.

c) Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Selanjutnya dari data tersebut ditarik kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang ditetapkan untuk mengetahui peran pengawasan kepala kantor kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sadiah, 2015: 92-93).