

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi/lembaga pasti memerlukan dukungan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuannya, baik berupa aset maupun sumber daya manusianya. Namun yang menjadi paling pokok dan yang paling penting yaitu sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas yang ada dalam lembaga tersebut.

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan kinerja pegawai. Pengawasan kinerja itu sendiri adalah suatu sistem pengawasan sistematis yang dilakukan oleh pengawas untuk mengawasi kinerja pegawai dalam suatu periode tertentu. Di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan dan semua pegawai perlu diawasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal. Karena pengawasan kinerja merupakan usaha mengidentifikasi dan mengawasi aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/lembaga (Nawawi, 2006: 74).

Hampir seluruh organisasi mempunyai tujuan guna menentukan arah dan menciptakan sebuah pandangan unsur manajemen yang terdapat dalam organisasi. Tujuan yang akan dicapai merupakan kondisi yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam perkembangannya, manajemen berfungsi sebagai pengendali dalam organisasi. Manajemen memiliki peran yang penting dalam

keberhasilan berorganisasi. Di antara fungsi manajemen yang utama dan *urgent* yaitu pengawasan.

Pengawasan dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk bidang, contohnya pada bidang pengawasan kerja. Jadi untuk meningkatkan kemajuan dan ketepatan untuk berjalannya sebuah pemerintahan, maka diperlukan sebuah pengawasan kinerja. Hal ini dikarenakan pengawasan kerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja baik untuk pimpinan maupun bawahan-bawahannya. Bahkan dengan adanya pengawasan kinerja, maka dapat berjalannya sebuah rencana yang akan direncanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Perkembangan sebuah lembaga pemerintah dapat ditunjukkan, bagaimana sebuah lembaga tersebut dapat mengelola dan membuat sebuah rancangan khusus untuk dikembangkan.

Efektivitas kinerja pegawai dalam sebuah lembaga bergantung dengan fungsi pengawasan yang dijalankannya di lembaga tersebut. Selain dapat mengukur efektif tidaknya suatu pekerjaan, dengan adanya pengawasan yang baik pekerjaan pegawai dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan hasil kerja yang sebaik mungkin. Hal tersebut menunjukkan bahwa fungsi pengawasan menjadi mutlak untuk ditempatkan pada bagian yang penting, supaya menjadi sarana yang mengontrol kinerja pegawai dan kinerja lembaga secara global. Kinerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja lembaga, jika kinerja individunya kurang baik maka kinerja lembaganya juga kurang baik, begitu juga sebaliknya, jika kinerja individu baik maka akan mampu membangkitkan kinerja lembaganya juga. Seperti yang diungkapkan

oleh (Timpe, 2004) kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi yang sangat diperlukan, karena sebaik apa pun pekerjaan yang dilakukan tanpa terdapatnya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Fungsi pengawasan berarti memastikan apa yang sudah dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak. Seperti menurut Henry Fayol Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuatu dengan rencana yang di tetapkan, perintah yang di keluarkan dan prinsip di anut. Juga di maksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari (dalam Harahap, 2001: 10). Jadi tujuannya untuk memperlihatkan yang menjadi kelemahan dan kesalahan agar menjadi benar dan mengurangi terjadinya kesalahan yang sama. Jika rencana yang telah ditetapkan tidak berjalan dengan sesuai, maka fungsi pengawasan melakukan proses perbaikan kegiatan yang sedang terlaksana agar yang telah direncanakan dapat tercapai. Dengan kata lain, diadakannya pengawasan agar hasil yang ada di lapangan sesuai dengan rencana-rencana.

Pengawasan merupakan tahapan selanjutnya setelah dilakukannya perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Fungsi pengawasan erat kaitannya dengan fungsi perencanaan, karena suatu rencana tidak akan berarti jika tanpa adanya pengawasan. Fungsi pengawasan ini harus dilakukan, karena jika tidak fungsi manajemen lainnya tidak akan mencapai sasarannya dengan baik.

Tujuan pokok dari fungsi pengawasan yaitu mengupayakan apa yang telah direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat mewujudkan tujuan pokok tersebut, maka pada fase awal pengawasan bertujuan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah di berikan, dan supaya mengenali faktor yang menjadi kelemahan dan kesulitan yang di hadapi dalam penerapan rencana berdasarkan yang telah ditemukan di lapangan tersebut dapat di tentukan tindakan koreksi untuk membenarkan agar dapat mencapai tujuan, baik setelah ditemukan perselisihan ataupun di waktu yang akan datang.

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana, dan teratur. Tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar-mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal. Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik. Hal ini sesuai dengan hadits, An-Nawawi (1987: 17) yang diriwayatkan dari Ya'la Rasulullah bersabda:

شَيْئٌ كُلٌّ عَلَىٰ لَأَحْسَانًا كَتَبَ اللَّهُ إِنَّ

Artinya: "Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu." (HR. Bukhari)

Berdasarkan hadits di atas, pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan di dalam ajaran Islam, paling tidak terbagi kepada 2 (dua) hal: pertama, pengawasan yang berasal dari diri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi

hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Allah SWT berfirman (QS. al-Mujadalah (58) : 7).

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian dan koreksi adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat. Inilah yang dimaksud dengan tausiyah, dan bukan untuk menjatuhkan. Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengkoreksi kerja bawahan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan rencana yang didesain sedang dilaksanakan. Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu: 1) ketaqwaan individu, bahwa seluruh personel perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi manusia yang bertaqwa; 2) pengawasan anggota, dalam suasana organisasi yang mencerminkan sebuah *team* maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawasan dari personelnnya sesuai dengan arah yang telah ditetapkan; 3) Penerapan/supremasi

aturan, organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan dan tidak bertentangan dengan syariah.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Kementerian Agama Kota Bandung terlihat bahwa kinerja dari pegawai masih harus ditingkatkan. Fungsi pengawasan yang sudah dilaksanakan di Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kota Bandung selama ini masih belum dapat menciptakan efektivitas kerja pegawai. Contohnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan terhadap masing-masing divisi, masih ada divisi yang harus dibantu oleh divisi lain dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut sering terjadi pada saat tugas yang harus dikerjakan sangat banyak tetapi sumber daya manusia yang ada di Kementerian Agama Kota Bandung kurang memadai dari segi jumlah maupun kompetensinya.

Dari latar belakang yang telah di uraikan penulis menyadari pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut dan mendalam terkait fungsi pengawasan yang diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Standar Pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kota Bandung ?

2. Apa saja instrumen yang dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kota Bandung ?
3. Bagaimana tindakan korektif yang dilakukan oleh Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren dalam meningkatkan kinerja pegawainya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Standar Pengawasan yang diterapkan pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui instrumen pengawasan yang dipakai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Kota Bandung
3. Untuk mengetahui tindakan korektif yang pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren dalam meningkatkan kinerja pegawainya

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya pada Jurusan Manajemen Dakwah terkait fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

2. Secara Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pedoman yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya bagi Mahasiswa Manajemen Dakwah UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi lembaga/perusahaan dalam melaksanakan pengawasan khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Hasil Penelitian Yang Relevan

Untuk menghindari plagialisasi karena kesamaan pembahasan atau penelitian yang pernah dilakukan oleh orang lain, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan skripsi ini, yaitu :

1. Penelitian yang ditulis oleh Asih Wulandari Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2020 : **Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'ya Pringsewu.** Metode penelitian yang dipakai yaitu, metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai *di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah* Pringsewu. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu *di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah* Pringsewu mempunyai tujuan dilakukannya fungsi pengawasan yaitu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan

meminimalisir kegagalan. Menggunakan teknik pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk kinerja, terdapat faktor yang menentukan yaitu kinerja tugas dan perilaku kesetiaan. Kemudian dilakukan perbaikan kinerja. Penyimpangan yang masih sering terjadi yaitu adanya ketidaksesuaian data yang ada di sistem dan dibuku.

2. Penelitian yang ditulis oleh Ansi Ruliza Fitriani Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun 2022 : **Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.** Metode penelitian yang dipakai yaitu, metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur, observasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengawasan kinerja SDM di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu dan untuk mengetahui faktor-faktor pengawasan apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM-nya. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa Pelaksanaan pengawasan kinerja sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu dimulai dengan Perencanaan pengawasan; Standart Operational Procedure (SOP), Job Description, penetapan target kerja. Pelaksanaan Pengawasan; pengawasan pendahuluan, pengawasan langsung pimpinan, CCTV, pengawasan melalui orang lain/nasabah, penilaian kuesioner.

3. Penelitian yang ditulis oleh Meytha Margaretha Sumual : **Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di kantor Camat Sario.** Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan fungsi pengawasan oleh camat dilaksanakan dengan baik dan efektif sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan Sario. Persamaannya terletak pada tema penelitiannya yaitu fungsi pengawasan. Lalu perbedaannya terletak pada inti penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Meytha Margaretha Sumual berfokus pada disiplin kerja pegawai, sedangkan peneliti berfokus pada peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado sudah berjalan, namun terdapat bagian-bagian pelanggaran yang belum terlalu maksimal pemberian hukumannya. Adapun pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sario.
4. Penelitian yang ditulis oleh Gerry A. Paisa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado 2015 : **Peran pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.** Metode penelitian yang digunakan yaitu metode studi aktivitas dengan melakukan pengamatan langsung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa peran pengawasan belum terlalu maksimal, dilihat dari banyaknya pegawai-pegawai yang masih cuek dengan peraturan dan ketentuan yang ada di kantor tersebut.

5. Penelitian yang ditulis oleh Rilfayanti Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sintuwu Maroso 2013 : **Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso.** Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data di peroleh dari hasil wawancara dan hasil jawaban kuisisioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso serta faktor apa saja yang mempengaruhinya. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan melalui standar pengukuran kinerja pegawai, belum dilaksanakan dengan baik. Demikian pula dengan fungsi pengawasan melalui penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pegawai dan tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan, juga belum di laksanakan dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi sehingga fungsi pengawasan belum berjalan/dilaksanakan dengan baik adalah; faktor Kepemimpinan.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen, oleh karena itu dalam melaksanakan pengawasan yang baik apakah instansi pemerintah

maupun instansi swasta pada perusahaan-perusahaan terlebih dahulu harus dipahami arti tentang arti manajemen itu sendiri. Dengan uraian di atas ini, maka untuk mengetahui pengertian manajemen maka terlebih dahulu diketahui pengertian manajemen, yang mana dikemukakan oleh beberapa ahli fungsi-fungsi tentang apakah penempatannya dalam memanfaatkan wewenang yang telah dilimpahkan pada masing-masing karyawan.

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari pada tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating* serta *controlling* di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan (Winardi, 2001: 28).

Sedangkan menurut (S. P. Siagian, 2000 :28) menyatakan bahwa Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka perencanaan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan saja penyampaian tugas tertentu melalui kerja sama dengan orang-orang lain. Berdasarkan pengertian di atas, nampaknya banyak kunci pengawasan adalah proses kerja sama yang baik diantara para pegawai atau pada karyawan masing-masing. Seperti menurut (Moekijat, 1997: 151) Manajemen adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah bawahan sudah melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam hubungan dengan penjelasan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilimpahkan diikuti dengan saksama, sehingga apa yang telah diberikan padanya atau pada masing-masing karyawan. Dari definisi ini dapat juga dijelaskan kewenangan terhadap pelaksanaan tugas dengan diawasi secara tidak langsung apa yang ia kerjakan apakah bisa diselesaikan atau tidak.

Pengawasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “awas” yang memiliki arti melihat baik-baik. Istilah pengawasan dalam ilmu manajemen dikenal sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori menurut G.R. Terry (Malayu S.P. Hasibuan, 2006: 242), *controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is, in conformity with the standard.* (Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan; sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar).

Demikian juga Manullang (2008) mengemukakan pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan,

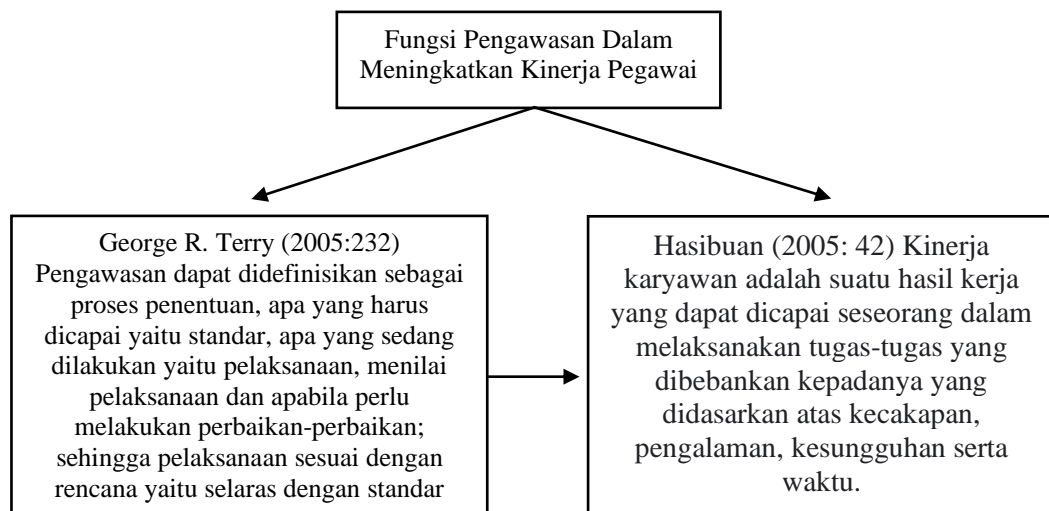
menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Proses kontrol terdiri dari pada langkah-langkah tertentu yang menjadi dasar bagi semua *controlling*. Tanpa memperdulikan aktivitas dari pada beberapa dasar penerapan dalam proses mengenai kontrol intern yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, menurut (Soekarno, 1999: 105), menyatakan bahwa :

- a) Menentukan *standard* atau dasar bagi *control*.
- b) Pengukuran bagi pekerjaan.
- c) Membandingkan pekerjaan dengan *standard*, dan menentukan perbedaan jika ada.
- d) Memperbaiki penyimpangan dengan bantuan tindakan yang bersifat membetulkan.

Dengan demikian, jika fungsi pengawasan dapat dilakukan dengan baik berdasarkan proses-proses pengawasan dalam setiap rencana yang dilakukan dalam lembaga, maka kinerja pegawai akan meningkat dan akan membantu membangkitkan kinerja lembaganya juga.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian Kementerian Agama Kota Bandung yang beralamat Jalan Soekarno Hatta No. 498 Sekelimus Bandung. Peneliti memilih Kementerian Agama Kota Bandung sebagai tempat penelitian karena lokasi ini sesuai dengan kajian keilmuan Manajemen Dakwah.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu paradigma konstruktivisme. Menurut Hidayat (2003: 3) bahwa paradigma konstruktivisme memandang ilmu sosial sebagai analisis sistematis terhadap *socially meaningful*

action melalui pengamatan langsung secara terperinci terhadap pelaku sosial yang bersangkutan menciptakan dan mengelola dunia sosial mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif dapat mengungkap dan mendeskripsikan atau menjelaskan sebuah peristiwa sehingga dapat diketahui keadaan sebenarnya.

Menurut Moelong 2011: 6), Metode kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. Secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis masalah yang terjadi di masa sekarang atau yang sedang terjadi, dengan bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal yang terjadi sebagaimana yang ditemukan di lapangan. Seperti yang dikemukakan oleh (Sudjana, 2001: 64) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Sedangkan metode kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata

dan perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka (Afrizal, 2016: 13)

4. Jenis Data dan Sumber Data

a) Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: proses pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor pendukung dan faktor penghambat, dan tindakan koreksi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b) Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019: 193) Data primer adalah data yang langsung diberikan dari sumber data ke pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data-data oleh sendiri langsung dari sumber data atau tempat objek penelitian. Peneliti memakai hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

2) Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019: 193) data sekunder yaitu sumber data yang tidak di dapatkan langsung oleh pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan judul penelitian mengenai fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. 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 informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepala Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren : Hj. Neni Triana, SE.
- 2) Staff Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren: H. Abdul Zapar Sidik, S. Pd. I.
- 3) Kepala Subbag TU : H. Agus Saparudin, S. Pd.

b) Teknik Penentuan Informan

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

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah bentuk pengumpulan data agar dapat menggambarkan dan menguraikan keadaan suatu lembaga/perusahaan. Seperti yang diungkap oleh (Maman, et al., 2012: 84) Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Dewi Sadiyah, 2015: 87). Dalam observasi ditujukan pada pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati gejala-gejala yang ditelaah. Metode ini dipakai agar dapat memperoleh dan mengumpulkan data secara langsung dari lapangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipatif yaitu observasi dengan cara terlibat langsung dalam kegiatan di lapangan, agar dapat memperoleh hasil yang lebih lengkap dan benar.

b. Wawancara

Teknik wawancara yang peneliti lakukan merupakan wawancara terbuka, menurut Moleong wawancara terbuka merupakan wawancara yang para subyeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud dari wawancara itu (Lexy J. Moleong, 2009: 189). Kemudian

pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk semi structured. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai diminta informasi dan pendapatnya. Dalam hal ini peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan (Sugiyono, 2011: 318). Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai subyek penelitian yang mengetahui dan berkaitan dengan Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara menghimpun data yang diperoleh melalui aset tertulis, arsip-arsip, dan juga buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berkaitan dengan penelitian. Seperti menurut (Sugiyono, 2018: 476) dokumentasi merupakan cara yang dipakai agar memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berbentuk laporan dan keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara melakukan pencatatan dan penghimpunan data yang diidentifikasi dari dokumen-dokumen yang terkait dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Proses analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan tiga langkah, yaitu :

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2018: 247-249). Reduksi data dalam penelitian ini yaitu data yang telah diperoleh di lapangan mengenai fungsi pengawasan di Kementerian Agama Kota Bandung, dengan wawancara, observasi dan dokumentasi akan dipilih dan difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Penyajian Data

Setelah reduksi data selanjutnya adalah tahap penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan

mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018: 249).

Penyajian data dalam penelitian ini memudahkan peneliti dalam memahami data yang diperoleh di lapangan. Dengan demikian, dapat melihat peningkatan kinerja pegawai yang terjadi di Kementerian Agama Kota Bandung.

c. Verifikasi

Langkah selanjutnya yaitu verifikasi atau penarikan kesimpulan. Kesimpulan data dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal dan kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai objek yang diteliti.

8. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini mendapatkan keabsahan data dengan triangulasi. Triangulasi sendiri merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu di luar data sebagai pembanding data yang didapat (Moleong, 2010: 330-331). Adapun triangulasi yang dilaksanakan peneliti yakni dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen terkait.