

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dari suatu organisasi karena peranannya bertindak sebagai subjek kegiatan dalam organisasi. Memahami pentingnya kehadiran sumber daya manusia di era globalisasi saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien dan profesional untuk mencapai kinerja yang diharapkan, akan lebih memuaskan jika mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas tinggi dan kinerja yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik.

Dalam sebuah organisasi, para anggota selalu bekerja tergantung pada seorang pimpinan. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkannya, karena suatu organisasi sangat membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan anggotanya ke arah tujuan organisasi (Sulfiandy, 2019)

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan-kemampuan atau sifat-sifat yang diperlukan untuk memimpin orang lain. *Leadership is the activity influencing people to strive willingly for mutual objective*, maksudnya kepemimpinan adalah seluruh kegiatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dalam memimpin suatu organisasi, secara umum seorang pemimpin harus memenuhi berbagai kriteria yang antara lain adalah: menegakan ilmu/kebenaran; teguh pendirian (*Istiqamah*); memiliki kecakapan dan kemampuan (*Kapasitas*); tidak memiliki ambisi kekuasaan; taat asas (*lear*); bertindak dan bersikap adil yaitu dalam menentukan sesuatu harus sesuai dengan hukum yang berlaku; hidup sederhana; berakhlak mulia; amanah; dan tidak munafiq mengetahui dan menghayati tugas; mengenal dan mengembangkan kemampuan diri (*kepribadian*); menjadi contoh yang baik (*suri tauladan*); terbuka (*transfaran*); kemampuan Komunikasi (*komunikatif*); terlatih (*learning by process*); menumbuhkan rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi; bertanggung jawab penuh (*full responsibility*); dan menggunakan organisasi sesuai dengan keampuannya. Contoh keteladanan dalam memimpin umat, setiap orang dapat belajar dari keteladanan Rasulullah Muhamad saw yang dimana rasulullah menjadi tealadan untuk umat islam dalam segala aspek kehidupan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang

baik, sehingga mampu meraih prestasi kerja. Definisi kinerja yang di kemukakan oleh Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, yang mana semuanya adalah menjadi bagian keseharian mereka.

Kualitas pelayanan kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi perkembangan dan kemajuan teknologi adalah manusia yang mampu mmelihat masa depan dan sadar akan perubahan (Sri Wahyuni 2017: 4). Sementara itu performan sering kali dapat diartikan sebagai kinerja atau kualitas kerja. Kinerja atau kualitas mempunyai makna luas, bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga sebuah proses kerja yang berlangsung.

Dalam proses meningkatkan kualitas pelayanan pegawai kepala kantor harus perlu kepemimpinan yang baik, karena kualitas pelayanan di dalam semua organisasai merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat melihat apa tugas, fungsi dan tanggung jawab serta tujuan-tujuan apakah yang sudah diberikan kepadanya, dan dijalankan dengan sebaik mungkin (Puput wahyu lestari 2015:3). Kualitas pelayanan pegawai merupakan salah satu keadalam seorang pegawai ataupun seorang staf dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksananya mutu yang tinggi, tepat waktu, cerdas dan cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab secara pribadi, sosial maupun tanggung jawab dan moral.

Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan dibidang keagamaan. Kondisi kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kab. Lebak pegawai menunjukkan adanya kinerja yang rendah. Adapun kendala-kendala yang dihadapi adalah permasalahan kinerja masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki

Disiplin kerja pegawai yang masih rendah menjadi penyebab kinerja yang diberikan menjadi tidak maksimal. Sebagai akibatnya pada saat jam kerja berlangsung tugas yang dibebankan tidak terealisasikan dengan baik dan benar dan juga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja dengan kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kerja instansi menjadi menurun. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena salah satu kunci keberhasilan Instansi Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak yang bergerak dibidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu kedudukan dan peranannya sangat penting yang juga dituntut untuk memiliki kesabaran yang tinggi, mau melayani, dan taat secara penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian, penulis dapat membuat suatu rumusan masalah

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

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menunjang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang peran pengawasan kepala kantor kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai , serta dapat digunakan sebagai literatur dan pengembangan guna memberikan sumbangan kontribusi terhadap perpustakaan untuk menambah khasanah keilmuan bagi mahasiswa.

2. Empiris (Praktis)

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang serta dapat memberikan suatu pemahaman dan keilmuan tentang peran pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terhadap beberapa literatur terdahulu, maka terdapat beberapa literatur, diantaranya:

Pertama, skripsi yang telah disusun oleh Mutia Zikrillah (2020) yang berjudul “Peran Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Bidang Pendidikan Madrasah” skripsi ini menjelaskan tentang Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar telah menunjukkan peran melalui Peran interpersonal, Peran informasional, Peran pengambil keputusan dan Peran pengawasan. Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1. Peran interpersonal ditunjukkan dengan kemampuan kepala kantor kementerian agama kabupaten tanah datar menjadi figur teladan, menjadi penghubung antar pegawai, serta kemampuan kepala kantor dalam membina pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. 2. Peran informasional ditunjukkan dengan kemampuan kepala kantor untuk memberikan informasi kepada pegawai tentang tupoksi yang harus dilaksanakan serta kemampuan kepala kantor dalam melibatkan semua pegawai dalam proses analisis informasi untuk perbaikan kualitas pelayanan pegawai 3. Peran pengambil keputusan ditunjukkan dengan kemampuan kepala kantor melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan kualitas pelayanan pegawai, konsistensi kepala kantor dalam melaksanakan hasil pengambilan keputusan untuk memperbaiki kualitas

pelayanan pegawai, serta adanya proses analisis untuk meningkatkan kualitas pelayanan pegawai. 4. Peran pengawasan ditunjukkan kepala kantor dalam menyelesaikan mekanisme pengawasan, melakukan pengawasan selama berlangsung proses pekerjaan serta melakukan umpan balik terhadap hasil pengawasan untuk perbaikan kualitas pelayanan pegawai.

Kedua, skripsi yang telah disusun oleh Cherly Sri Lestari (2022) yang berjudul "Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." Skripsi ini menjelaskan tentang pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dalam menjalankan fungsi pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bekasi menggunakan bentuk serta tahapan pengawasan: pertama, penentuan standar kerja, yang dibuat berdasarkan hasil rapat kerja pegawai dengan kepala seksi masing-masing yang kemudian disetujui oleh bapak kepala kemenag. Kedua, penilaian hasil pekerjaan dilakukan oleh bapak kepala Kementerian Agama dengan mengadakan rapat evaluasi bersama pegawai. Ketiga, tahap perbaikan terhadap penyimpangan yang dilakukan oleh bapak kepala Kementerian Agama Kabupaten Bekasi yaitu memberi penghargaan, motivasi, saran, hukuman dan keputusan terkait perbaikan terhadap penyimpangan.

Ketiga, skripsi yang telah disusun oleh Bella Pratiwi (2020) yang berjudul "Peran Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Binjai Mewujudkan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" Penelitian ini menjelaskan tentang terdapat lima budaya organisasi di Kantor Kemenag Kota Binjai tersebut adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Budaya organisasi Kemenag Agama Kota Binjai terintegrasi dari budaya organisasi Kementerian Agama Pusat. Secara garis besar kepala bagianbagian atau seksi seksi

di Kantor Kemenag Kota Binjai sudah mengerti lima nilai budaya organisasi yang terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Dalam pelaksanaan lima budaya organisasi Kantor Kemenag Kota Binjai sudah baik karena para pemimpin Kantor Kemenag Kota Binjai sudah memberi teladan dan motivasi kepada pegawainya agar mengimplementasikan dari lima budaya organisasi dalam bekerja. Dampak dari budaya organisasi adalah pelayanan yang diberikan oleh Kemenag Kota Binjai kepada masyarakat semakin membaik dan kinerja pegawai semakin meningkat.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

a. Pengertian Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan , maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas,` kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.Sedangkan menurut Gibson Inverageich dan Donnelly (2002) peran adalah seseorang yang harus berhubungan dengan 2 sistem yang berbeda, biasanya organisasi.

Peran dapat diartikan juga sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan

pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan berbagai peran (Riyadi 2002:138).

Peran sebuah gambaran interaksi sosial dalam terminology aktor-aktor yang bermain sesuai yang telah ditetapkan, yang berdasarkan dengan teori ini harapan dari peran menjadi pemahaman bersama yang menuntun individu untuk berperilaku dalam kesehariannya, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, guru, mahasiswa, orang tua, laki-laki maupun wanita, diharapkan seseorang yang mempunyai peran tersebut berperilaku sesuai dengan perannya. (Linton(Cahyono, 2008:194).

Suhardono dalam Patoni (2007:40), mengungkapkan bahwa peran dapat dijelaskan dengan beberapa cara yaitu: pertama, penjelasan historis: konsep peran pada awalnya dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama dan teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu. Kedua, pengertian peran menurut ilmu sosial, peran dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

b. Pengawasan

Robert J. Mockler berpendapat bahwa pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan

nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan

Pegawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.

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).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu."

Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora,

2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerja.

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).

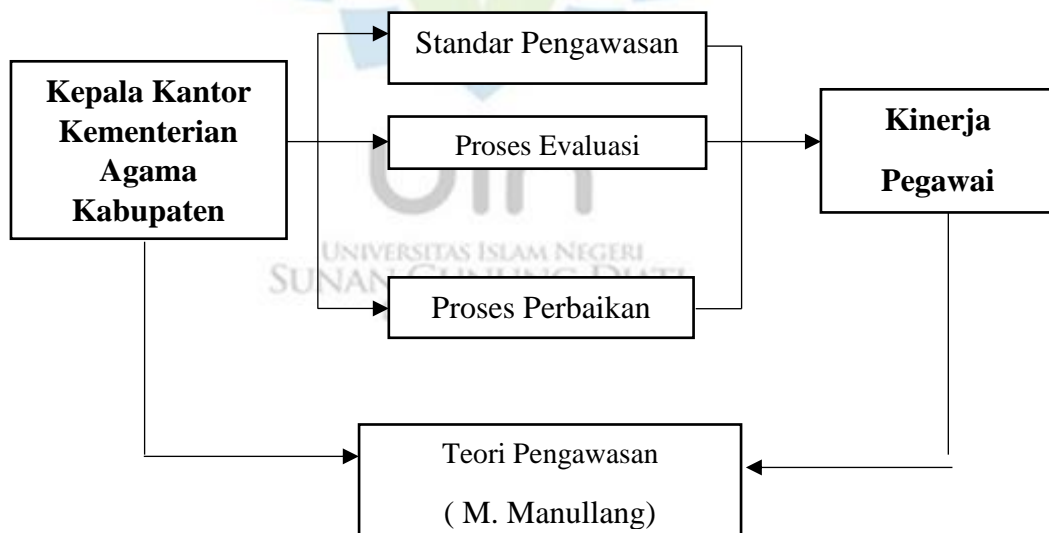
Kinerja adalah suatu konstruk multidimensi yang merangkum banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 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



G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama yang bertempat di Jl. Siliwangi No.2, Muara Ciujung Tim., Kec. Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten 42314

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang diteliti yaitu “Peran Pengawasan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mewajibkan si peneliti terjun langsung ke dalam objek penelitian. Penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian, dan lokasi penelitian. Tujuan penelitian kualitatif juga bisa menyatakan rancangan penelitian yang dipilih.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang dihasilkan merupakan kata-kata tertulis atau lisan, tindakan dan perilaku yang diamati. Berikut ini adalah pertanyaan yang dijadikan sebagai sumber data, diantaranya:

- 1) Bagaimana standar pengawasan yang diterapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
- 2) Bagaimana tindakan evaluasi yang dilaksanakan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

- 3) Bagaimana perbaikan (*corrective*) yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lebak dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

4. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data adalah suatu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini (Hadi, 2004). Berdasarkan sumbernya, sumber data dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber utama baik individu atau perseorangan (Umar, 2009). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui wawancara kepada pegawai kantor. Data primer yang dimaksud ialah data yang berkaitan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibuat sebelumnya oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, publikasi dalam bentuk jadi. Data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan (Soewardi, 2012: 147). Sumber data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tinjauan literatur, seperti buku-buku, jurnal, internet, dan skripsi, serta dokumentasi-dokumentasi yang diperoleh melalui objek penelitian.

Sumber data dalam penelitian yaitu subyek dari mana data tersebut diperoleh. Sehingga apabila dalam pengumpulan data teknik yang digunakan adalah teknik wawancara, maka yang menjadi sumber data adalah informan. Dan apabila dalam pengumpulan data teknik yang digunakan adalah teknik observasi, maka yang menjadi sumber data adalah benda, gerak atau suatu

proses tertentu. Selanjutnya apabila dalam pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, maka sumber datanya adalah dokumen dan catatan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara dalam pengumpulan data sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama, menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya (Dewi Sadiyah, 2015: 88)

Menurut Setyadin yang dikutip dalam bukunya Imam Gunawan, wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Terdapat dua pihak yang berbeda dalam proses wawancara yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan yang diwawancarai (yang memberikan informasi). Dalam penelitian ini yang akan penulis wawancarai yaitu pihak yang bersangkutan dalam Mathlul Anwaryang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari pewawancara.

b. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Observasi memungkinkan peneliti mengamati dari dekat gejala penelitian atau dapat pula melibatkan diri sendiri di dalam situasi yang dilakukan dalam penelitian. Dalam

penelitian ini observasi akan dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menjadi metode pelengkap bagi penelitian kualitatif, yang pada awalnya menempati posisi yang kurang dimanfaatkan dalam teknik pengumpulan datanya, sekarang ini menjadi bagian yang tak terpisahkan dari teknik pengumpulan data dalam metodologi penelitian kualitatif. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian. Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter serta data yang relevan dengan penelitian. Sedangkan tahap akhir lapangan yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara menyajikan data dalam bentuk deskripsi dan menganalisis sesuai dengan tujuan yang dicapai oleh peneliti.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik dalam penentuan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu melalui triangulasi, yang artinya yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membandingkan antara hasil observasi dengan wawancara. Karena triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data sebagai pengecekan atau pembanding terhadap data itu.

Menurut Norman K Denkin triangulasi yaitu gabungan berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan dari sudut pandang yang berbeda. Ia mengatakan bahwa triangulasi memiliki empat hal yaitu Triangulasi metode, Triangulasi antar peneliti (jika itu kelompok), Triangulasi sumber data dan Triangulasi teori.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain (Sugiyono,2008:14). Setelah data di lapangan dikumpulkan, selanjutnya hal yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis data, dengan melakukan penyederhanaan data dalam bentuk lebih praktis untuk dibaca dan diinterpretasikan, sehingga data tersebut dapat diambil pengertian dan kesimpulan sebagai hasil penelitian.

Menurut Dewi Sadiyah (2015: 93), ada beberapa penjelasan mengenai teknik analisis data, adapun teknik itu sebagai berikut:

b. Reduksi Data

Semua catatan yang sudah tertulis di lapangan harus melewati proses pemilihan dan pengabstrakan, agar catatan tersebut menjadi sebuah catatan yang sudah terangkum jelas. Dalam proses ini masih akan terus berlanjut hingga nantinya sampai di tahap laporan akhir yang sudah menjadi lengkap tersusun dengan rapih.

c. Display (Kategorisasi)

Display data yaitu artinya mengelompokkan pada satuan analisis yang berdasarkan aspek atau fokus permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

d. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Akhir dari sebuah penelitian adalah proses penyimpulan dan verifikasi (dibuktikan). Dengan cara mengambil kesimpulan-kesimpulan.

