



PENGAWASAN KEPALA KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN IV JURAI KABUPATEN PESISIR SELATAN

Sri Nepi Ayuni¹, Jusmawati², Japeri³

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

²Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

³Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

⁴Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstract

This research is motivated by the fluctuations in the performance results of KUA employees, District IV Jurai, Pesisir Selatan Regency, because there are KUA employees who are less disciplined and have not worked according to standards. Therefore, the author wants to examine how the supervision of the Head of KUA IV Jurai District, Pesisir Selatan Regency. aims to examine in depth the determination of measuring instruments (standards), assessment (evaluation), and corrective actions for the supervision of the Head of KUA IV Jurai District, Pesisir Selatan Regency. This study uses a qualitative method with a descriptive type of field research. The results of this study indicate that the determination of performance measurement standards for KUA employees, District IV Jurai, Pesisir Selatan Regency is carried out by making performance agreements with employees and explaining to employees that performance measurement standards are based on the values of faith and devotion, integrity, professionalism, responsibility, and exemplary. The assessment is carried out by observing directly the employees in doing the work and assessing the reports that the KUA employees collect every month. The corrective action taken is to provide rewards, namely corrective actions for performance that has been well maintained and improved. While corrective action for performance that has not been good, in the future it will be improved by giving penalties in accordance with applicable rules.

Keyword : Monitoring, Performance, Rules

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh turun naiknya hasil kinerja pegawai KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, dikarenakan terdapat pegawai KUA yang kurang disiplin dan belum bekerja sesuai dengan standar. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti bagaimana pengawasan Kepala KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. bertujuan untuk mengkaji secara mendalam penetapan alat pengukur (standar), penilaian (evaluasi), dan tindakan perbaikan pengawasan Kepala KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan standar pengukuran kinerja pegawai KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dilakukan dengan membuat perjanjian kinerja dengan pegawai dan menjelaskan kepada pegawai bahwa standar pengukuran kinerja berdasarkan nilai keimanan dan ketaqwaan, integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan keteladanan. Penilaian dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menilai laporan yang dikumpulkan pegawai KUA setiap bulannya. Tindakan perbaikan yang dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan, yaitu tindakan perbaikan untuk kinerja yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan. Sedangkan tindakan perbaikan untuk kinerja yang belum baik, di masa yang akan datang diperbaiki dengan memberikan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kata kunci: *Brand Ambassador, Keputusan Pembelian*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar lembaga berjalan secara efektif dan efisien yaitu dengan adanya fungsi pengawasan atau *controlling*. Pengawasan adalah suatu proses dimana manajer ingin mengetahui apakah hasil kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, menilainya, dan bila perlu mengoreksinya. Pengawasan dilakukan mulai dari awal dibuatnya rencana sampai kepada pelaksanaan rencana, untuk melihat apakah kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan ditujukan untuk melihat dan mengoreksi jika terdapat penyimpangan dari rencana tersebut serta segera memberikan penilaian terhadap hasil kerja dilakukan

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

Untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasi tujuan harus pula dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan. Proses pengawasan terdiri dari fase sebagai berikut: Menetapkan alat pengukur (standar), Mengadakan penilaian (*evaluate*) Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*). Pada fase pertama, pemimpin haruslah menentukan atau menetapkan standar atau alat-alat pengukur. Berdasarkan standar tersebut kemudian diadakan penilaian. Sedangkan pada fase kedua, pemimpin mengadakan evaluasi, yakni membandingkan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan (*actual result*) dengan standar tadi.

Apabila terdapat ketidaksamaan, artinya *actual result* tidak sama dengan standar, dan selanjutnya mengadakan

tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi.

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan dalam ajaran Islam terbagi menjadi dua yaitu pengawasan dalam diri dan luar diri, pengawasan dalam diri bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT.

Sedangkan pengawasan dari luar diri dapat dilakukan oleh orang lain. Pengawasan dalam diri yaitu yakin bahwa segala sesuatu perbuatan manusia selalu diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah dalam surat Al- Mujadalah: 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 ﴿٧﴾

Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Sangat penting dalam organisasi dengan adanya pengawasan setiap pekerjaan bawahan dapat terlaksana dengan baik dan terarah, serta dapat meningkatkan kinerja. Dalam upaya

peningkatan kinerja, keselarasan tujuan lembaga dan tujuan setiap individu yang ada dalam lembaga merupakan hal penting. Dengan demikian, pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki potensi atau kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh lembaga.

Kantor Urusan Agama Kecamatan yang selanjutnya disingkat KUA Kecamatan adalah unit pelaksana teknis pada Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan secara operasional dibina oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

Kementerian Agama Kabupaten/Kota memiliki sejumlah KUA termasuk salah satunya KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. KUA Kecamatan IV Jurai didirikan pada tahun 1978 yang saat ini terletak di Jln. Gurun Salido 050 Kampung Pasar Salido, dengan luas bangunan 14 M2 dengan status tanah hak milik. Agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar, maka pimpinan melaksanakan fungsi pengawasan. Fungsi pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah yang direncanakan dapat berjalan dengan baik dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena pada Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai, penulis melihat, pegawai KUA belum optimal dalam bekerja, yang mana ada sebagian pegawai yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dalam melakukan pelayanan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, terdapat keterlambatan dalam mengerjakan tugas dan keterlambatan dalam mengumpulkan laporan. Kemudian terdapat sebagian pegawai yang terlambat masuk kerja dan ada yang keluar-masuk pada saat jam kerja.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan pada tanggal 11 Maret

2020 tentang Pengawasan Kepala KUA, Betriadi selaku Kepala KUA Kecamatan IV Jurai, mengatakan bahwa:

“Pengawasan terhadap pekerjaan pegawai KUA diawasi oleh Kepala KUA yaitu saya sendiri, dan yang saya awasi itu adalah pekerjaan pegawai baik yang PNS maupun yang Non PNS. Dalam melakukan pengawasan ada alat pengukur atau standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar itu sesuai dengan kode etik pegawai kementerian agama dan undang-undang kepegawaian. Standar itu ditetapkan dengan membuat perjanjian kerja dengan pegawai. Selanjutnya, diberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai, dengan menilai secara langsung dan menilai laporan yang dikumpulkan pegawai setiap bulannya. Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, maka dikoreksi langsung misalnya ketika melayani masyarakat salah, pada jam istirahat diberikan koreksi, diberikan contoh begini loh caranya. Sedangkan jika terdapat kesalahan pada laporan yang disampaikan, maka dikoreksi langsung laporannya, kalau laporan itu terkait dengan kinerja maka langsung dikoreksi kinerjanya.”

Terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala KUA, Fatmi selaku Penyuluh Agama Islam Fungsional KUA Kecamatan IV Jurai, mengatakan bahwa:

“Kepala KUA melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai. Sebelum melakukan pengawasan, Kepala KUA menetapkan standar terlebih dahulu dengan membuat perjanjian kerja dengan pegawai. Setelah itu Kepala KUA menilai pekerjaan pegawai secara langsung dan melalui laporan yang dikumpulkan. Jika terjadi kesalahan pada saat bekerja, maka Kepala KUA langsung mengoreksinya pada jam istirahat. Jika terjadi kesalahan pada laporan yang dikumpulkan pegawai, maka Kepala KUA langsung mengoreksi laporan tersebut.”
pengawasan sudah dilakukan oleh Kepala KUA Kecamatan IV Jurai, dalam berbagai

hal dinilai belum dapat mendorong terciptanya efektifitas kerja pegawai. Dengan demikian, dapat digambarkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala KUA Kecamatan IV Jurai terhadap pekerjaan pegawai belum berjalan dengan baik, dengan kata lain bahwa fungsi pengawasan yang sesungguhnya diperuntukkan untuk mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai belum dijalankan secara optimal oleh Kepala KUA Kecamatan IV Jurai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor di dalam Moleong (2016) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian yang penulis lakukan adalah di Kantor Urusan Agama di Jl. Ujung Gurun Salido, Kecamatan IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat Indonesia data primer penelitian ini adalah Kepala KUA dan pegawai KUA Kecamatan IV Jurai. Serta data sekundernya ialah Profil KUA, laporan kegiatan KUA, SK, UU, Struktur Organisasi, dan Dukumentasi foto di KUA Kecamatan IV Jurai. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penetapan Alat Ukur (Standar) Pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

Langkah pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar. Menurut Zakia standar mengandung arti suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil. Standar dapat dan Tata

Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan, Pasal 1-3. diperoleh dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan, sasaran, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.¹⁰² Untuk mengetahui penetapan alat pengukur (standar) pengawasan Kepala KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, Betriadi selaku Kepala KUA Kecamatan IV Jurai mengatakan bahwa: "Saya menjadi Kepala KUA di Kecamatan IV Jurai sudah satu tahun enam bulan yaitu dari awal Maret 2019. KUA yang saya pimpin sudah dua KUA. Yang menjadi standar dalam menilai kinerja pegawai KUA tentu ada aturan yang mengatur tentang standar penilaian kinerja. Pertama, Undang-undang tentang kode etik pegawai Kementerian Agama yang terdapat pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama. Kedua Undang-undang tentang disiplin pegawai yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketiga, peraturan khusus mengenai disiplin pegawai Kementerian Agama dan aturan-aturan lain, seperti kesepakatan-kesepakatan di kantor atau perintah-perintah pimpinan yang sifatnya lintas sektoral. Khusus untuk aturan yang sifatnya kantor diatur dan ditetapkan sejak awal Maret 2019." Hal senada juga diungkapkan oleh Koko Nurhadiyanto selaku pengelola data elembagaan KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa:

"Standar Kepala KUA dalam menilai kinerja pegawai adalah berdasarkan PMA Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan aturan-aturan khusus yang ditetapkan di KUA. Aturan khusus ditetapkan sejak awal Maret

2019. Senada dengan hal di atas, Rifki selaku Penyuluh Agama Islam Non PNS KUA Kecamatan IV Jurai, mengungkapkan bahwa:

“Standar Kepala KUA dalam menilai kinerja pegawai yaitu berdasarkan PMA Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan aturan-aturan khusus yang ditetapkan di KUA sejak awal Maret 2019.

Berdasarkan Pasal 3 PMA Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama, menjelaskan bahwa kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN dibangun berdasarkan nilai-nilai dasar sebagai berikut:

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Integritas
- c. Profesionalitas
- d. Tanggung jawab
- e. Keteladanan.

Selanjutnya untuk mengetahui langkah yang dilakukan Kepala KUA untuk menetapkan standar pengukuran kinerja, Betriadi selaku Kepala KUA Kecamatan IV Jurai mengatakan bahwa:

“Langkah yang dilakukan untuk menetapkan standar pengukuran kinerja adalah membuat perjanjian kinerja dengan pegawai pada awal tahun dan menjelaskan kepada pegawai standar pengukuran kinerja tersebut. Adapun perjanjian yang ditetapkan di KUA Kecamatan IV Jurai yaitu pertama, masuk kerja pukul 07.30 WIB dan pengambilan absen melalui *finger print*, bagi pegawai yang datang terlambat maka diberikan hukuman berupa teguran. Kedua, mengumpulkan laporan setiap bulannya, bagi pegawai yang terlambat mengumpulkan laporan maka akan diberikan hukuman berupa teguran lisan maupun tulisan. Ketiga, dalam melayani masyarakat harus sesuai dengan SOP

pelayanan, jadwal pelayanan di KUA hari Senin sampai Kamis jam 08.00 sampai dengan 15.00 WIB dan hari Jumat jam 08.00 sampai dengan 16.00 WIB. Keempat, dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Hal senada juga diungkapkan oleh Fatmi selaku Penyuluh Agama Islam Fungsional KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa: “Langkah yang dilakukan Kepala KUA untuk menetapkan standar pengukuran kinerja adalah membuat perjanjian kinerja dengan pegawai KUA di awal tahun dan menjelaskan standar pengukuran kinerja kepada pegawai. Perjanjian yang ditetapkan di KUA Kecamatan IV Jurai yaitu masuk kerja jam 07.30 WIB dan absen diambil melalui *finger print*, mengumpulkan laporan setiap bulannya, dalam melayani masyarakat harus sesuai dengan SOP pelayanan dengan jadwal layanan hari Senin sampai Kamis jam 08.00 sampai dengan 15.00 WIB dan hari Jumat jam 08.00 sampai dengan 16.00 WIB, dan dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Bagi pegawai yang melanggar aturan maka akan diberikan hukuman. Senada dengan hal di atas, Rafika Yusri selaku Penyuluh Agama Islam Non PNS KUA Kecamatan IV Jurai, mengungkapkan bahwa: “Langkah yang dilakukan Kepala KUA untuk menetapkan standar pengukuran kinerja adalah membuat perjanjian kinerja dengan pegawai di awal tahun dan menjelaskan standar pengukuran kinerja kepada pegawai KUA. Adapun perjanjian yang ditetapkan di KUA yaitu masuk kerja jam 07.30 WIB dan absen diambil melalui *finger print* baik pegawai yang PNS maupun non PNS, mengumpulkan laporan setiap bulannya, dalam melayani masyarakat harus sesuai dengan SOP pelayanan, dan dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Bagi pegawai yang melanggar aturan maka akan diberikan hukuman.” Selanjutnya, untuk mengetahui alat yang digunakan

oleh Kepala KUA untuk mengukur kinerja pegawai, Betriadi selaku Kepala KUA Kecamatan IV Jurai mengatakan bahwa: "Alat yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah pertama, laporan dilihat dari segi ketepatan dan kebenarannya. Kedua, kedisiplinan dilihat dari absensi, pengumpulan laporan, dan dalam mengerjakan tugas. Kemudian, dilihat dari hasil kerja dalam bentuk laporan dan segala macam. Di situlah dinilai hasil kerja, kemudian dari progres ada gak peningkatan kerja setelah diberikan tugas. Jika tidak ada peningkatan tentu dievaluasi." Hal senada juga diungkapkan oleh Koko Nurhadiyanto selaku pengelola data kelembagaan KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa: "Alat yang digunakan oleh Kepala KUA untuk mengukur kinerja pegawai adalah pertama, laporan yang dikumpulkan setiap bulannya. Kedua, absensi. Kemudian hasil kerja dalam bentuk laporan dan sebagainya di situlah dinilai hasil kerja pegawai."¹¹¹

Berdasarkan wawancara diatas, Penulis memahami bahwa penetapan alat pengukur (standar) pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan PMA Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian agama, yang menjelaskan bahwa standar pengukuran kinerja berdasarkan nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan keteladanan. Langkah yang dilakukan oleh Kepala KUA dalam penetapan standar pengukuran kinerja adalah dengan membuat perjanjian kinerja dengan pegawai dan menjelaskan standar pengukuran kinerja tersebut kepada pegawainya. Adapun perjanjian yang ditetapkan di KUA Kecamatan IV Jurai yaitu pertama, masuk kerja pukul 07.30 WIB dan pengambilan absen melalui *finger print*, bagi pegawai yang datang terlambat maka diberikan

hukuman berupa teguran. Kedua, mengumpulkan laporan setiap bulannya, bagi pegawai yang terlambat mengumpulkan laporan maka akan diberikan hukuman berupa teguran lisan maupun tulisan. Ketiga, dalam melayani masyarakat harus sesuai dengan SOP pelayanan, jadwal pelayanan di KUA hari Senin sampai Kamis jam 08.00 sampai dengan 15.00 WIB dan hari Jumat jam 08.00 sampai dengan 16.00 WIB. Keempat, dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Alat yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah pertama, laporan dilihat dari segi ketepatan dan kebenarannya. Kedua, kedisiplinan dilihat dari absensi, pengumpulan laporan, dan dalam mengerjakan tugas.

2. Penilaian (Evaluasi) Pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

Langkah kedua dalam pengawasan adalah penilaian kinerja. Menurut Simanjuntak penilaian kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui penilaian (evaluasi) pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, Betriadi selaku Kepala KUA Kecamatan IV Jurai mengatakan bahwa: "Penilaian kalau formalnya dilakukan setiap bulan, setiap bulan pegawai melaporkan kerjanya, kalau non formalnya penilai dilakukan pada saat rapat dalam sekali seminggu. Penilaian dilakukan sekali bulan, jadi dalam satu tahun penilaian dilakukan sebanyak dua belas kali atau bisa di kalau ada persoalan lain atau keadaan-keadaan mendesak bisa jadi diberikan penilaian. Penilaian yang dilakukan terhadap

kinerja pegawai KUA adalah dengan penilaian secara langsung dan tidak langsung. Penilaian langsung melalui pengamatan (observasi) secara langsung terhadap kinerja pegawai, penilaian dilakukan dengan melihat apakah pegawai KUA masuk kantor tepat waktu, apakah pegawai bekerja tepat waktu, apakah pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi, dan apakah dalam melayani masyarakat sudah sesuai dengan SOP atau belum. Sedangkan penilaian tidak langsung melalui laporan-laporan yang dikumpulkan pegawai, penilaian dilakukan dengan menilai laporan-laporan tersebut.” Hal senada juga diungkapkan oleh Fatmi selaku Penyuluh Agama Islam Fungsional KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa: “Kepala KUA melakukan penilaian setiap bulannya, jadi dalam satu tahun penilaian dilakukan sebanyak dua belas kali, atau bisa jadi apabila ada persoalan lain maka diadakan penilaian. Kepala KUA melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yaitu penilaian secara langsung dan tidak langsung. Penilaian langsung dilakukan dengan mengamati secara langsung apakah pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Penilaian tidak langsung dilakukan dengan menilai laporan-laporan yang telah dikumpulkan oleh pegawai.” Senada dengan hal di atas, Koko Nurhadiyanto selaku pengelola data kelembagaan KUA Kecamatan IV Jurai, mengatakan bahwa: “Kepala KUA melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai setiap bulannya, jadi dalam setahun penilaian dilakukan sebanyak dua belas kali, bisa jadi penilaian dilakukan pada keadaan-keadaan yang mendesak. Kepala KUA melakukan penilaian yaitu dengan melakukan penilaian secara langsung dan tidak langsung. Penilaian langsung dilakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung apakah pegawai KUA sudah bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan penilaian tidak langsung dilakukan dengan menilai laporan-

laporan yang sudah dikumpulkan.” Selanjutnya, untuk mengetahui hasil penilaian kinerja pegawai KUA, Betriadi selaku kepala KUA mengatakan bahwa: “Secara umum, hasil penilaian kinerja pegawai KUA mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yang mana dulu pegawai masih kurang disiplin sekarang lebih disiplin, dulu cara melayani masyarakat belum sesuai dengan SOP sekarang sudah mulai mendekati walaupun belum ideal dan sudah mendekati standar minimal pelayanan.”¹¹⁶ Hal senada juga diungkapkan oleh Rifki selaku Penyuluh Agama Islam Non PNS KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa: “Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kepala KUA terhadap kinerja ada peningkatan dari tahun sebelumnya, kalau dulu masih terdapat pegawai yang kurang disiplin tetapi sekarang pegawai sudah lebih disiplin baik dalam bekerja, masuk kantor, maupun dalam mengumpulkan laporan. Kami sebagai Penyuluh Agama Islam Non PNS menerima penghargaan atas prestasi pelaporan tercepat yang diberikan oleh Bapak H. Abrar Munanda selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 14 September 2020.”¹¹⁷ Selanjutnya, untuk mengetahui manfaat dari penilaian yang dilakukan oleh Kepala KUA Kecamatan IV Jurai, Betriadi selaku kepala KUA mengatakan bahwa: “Manfaat dari penilaian, pertama perubahan sikap, perubahan kinerja, perubahan perilaku, dan perubahan *mindset*. Kedua peningkatan hasil dari kerja, maksudnya kerja itu jika tidak dievaluasi maka tidak akan tuntas, tetapi kalau sudah dievaluasi pekerjaan itu bisa tuntas. Ketiga kualitas kinerja, misalnya dulu dalam melayani masyarakat tidak punya standar, sekarang setelah diberikan penilaian ada perubahan sikap yang ditunjukkan dari cara melayani masyarakat.” Hal senada juga diungkapkan oleh Fatmi selaku Penyuluh Agama Islam Fungsional KUA Kecamatan

IV Jurai, bahwa: “Manfaat dari penilaian yang dilakukan oleh Kepala KUA adalah perubahan sikap dan perilaku dalam bekerja yang mana pegawai yang kurang disiplin bisa menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selanjutnya, peningkatan terhadap hasil kerja pegawai yang mana setelah dilakukan penilaian pegawai dapat mengetahui kinerjanya dan pegawai bisa memperbaiki kinerja yang lemah dan bisa meningkatkan kinerja yang sudah baik.” Selanjutnya, untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh Kepala KUA dalam melakukan penilaian, Betriadi selaku kepala KUA mengatakan bahwa: “Kendala dalam melakukan penilaian adalah kesiapan masing-masing pegawai yang berbeda, maksudnya secara mental mungkin mereka belum terbiasa dengan pola-pola baru, ketika diberikan penilaian tentu penyikapannya berbeda-beda. Ada yang sikapnya bagus dan ada yang kurang bagus.” Berdasarkan wawancara di atas penulis memahami bahwa penilaian (evaluasi) pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan adalah dengan melakukan penilaian secara langsung dan tidak langsung. Penilaian langsung melalui pengamatan (observasi) secara langsung dengan melihat apakah pegawai KUA masuk kantor tepat waktu, apakah pegawai bekerja tepat waktu, apakah pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi, dan apakah dalam melayani masyarakat sudah sesuai dengan SOP atau belum. Selanjutnya, penilaian tidak langsung dilakukan dengan menilai laporan-laporan yang dikumpulkan oleh pegawai. Laporan tersebut dikumpulkan setiap bulannya. Secara umum, hasil penilaian kinerja pegawai KUA mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, walaupun belum maksimal namun sudah mendekati standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang dulunya kurang disiplin sekarang lebih disiplin dalam bekerja. Pelayanan yang dilakukan dulunya kurang baik dan belum memenuhi

standar pelayanan, akan tetapi sekarang pelayanan yang dilakukan sudah baik dan sudah mendekati standar pelayanan.

3. Tindakan Perbaikan Pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

Langkah ketiga dalam pengawasan adalah tindakan perbaikan. Menurut Manullang tindakan perbaikan adalah tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1.20/KEP/2020 tentang Kebijakan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) kepada Petugas Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020, menjelaskan bahwa terdapat Pemberian penghargaan (*reward*) dan Pemberian hukuman (*punishment*). Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- 1) Pemotongan tunjangan kinerja atasan langsung secara tertulis dan hasil rekapitulasi data absensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2) Hukum lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.¹²¹ Selanjutnya dari uraian di atas diperkuat oleh PP RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa PNS yang tidak mentaati ketentuan atau yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
 - a. Hukuman disiplin ringan, berupa:
 - 1) Teguran lisan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
 - b. Hukuman disiplin sedang, berupa:
 - 1) Penundaan

- kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- c. Hukuman disiplin berat, berupa:
- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1.20/KEP/2020, tentang Kebijakan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) kepada Petugas Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020

- 1) Pembebasan dari jabatan
- 2) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
- 3) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.¹²²

Berdasarkan hal di atas, untuk mengetahui tindakan perbaikan yang dilakukan oleh Kepala KUA jika terjadi penyimpangan, Betriadi selaku kepala KUA mengatakan bahwa:

“Setelah dilakukan penilaian ternyata dalam proses meningkatkan kinerja pegawai KUA Kecamatan IV Jurai didukung oleh beberapa indikator seperti perhatian pimpinan, kedisiplinan, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Apabila terjadi

penyimpangan atau pelanggaran yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, maka akan dilakukan tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan yang dilakukan jika terjadi penyimpangan yaitu diberi nasehat, jika beberapa kali dinasehati tidak berubah, maka diberi hukuman, diberikan teguran secara bertahap sesuai dengan peraturan itu teguran lisan 1 2 3, teguran tertulis 1 2 3, dan diberi sanksi-sanksi yang lebih berat seperti penundaan kenaikan gaji berkala.”¹²³

Senada dengan hal di atas, Koko Nurhadiyanto selaku pengelola data kelembagaan KUA Kecamatan IV Jurai, mengatakan bahwa:

“Tindakan perbaikan yang dilakukan oleh Kepala KUA terhadap penyimpangan yang terjadi adalah dengan menasehati dan mencontohkan hal yang benar, kemudian memberikan hukuman. Hukuman yang diberikan secara bertahap, pertama diberikan teguran lisan sampai tiga kali, kedua diberikan teguran secara tertulis sampai tiga kali, dan diberikan sanksi-sanksi yang lebih berat.”

Selanjutnya, untuk mengetahui tindakan perbaikan yang dilakukan oleh Kepala KUA terhadap kinerja yang lemah, Betriadi selaku kepala KUA mengatakan bahwa:

“Tindakan perbaikan yang dilakukan terhadap kinerja yang lemah yaitu pertama, mengadakan evaluasi rutin. Kedua, melakukan pendampingan, maksudnya dicari dimana kelemahannya, jika titik lemahnya di komputer, maka kita datangkan orang yang mengerti dan ahli di bidangnya. Ketiga, memberikan penghargaan (*reward*). Keempat, memposisikan diri sebagai sahabat, jadi bukan hanya sebagai atasan tapi juga sebagai sahabat, mentor, guru, bahkan yang paling terpeting yaitu menerima

kritikan, masukan, dan memberikan solusi terhadap masalah yang ada.”

Hal senada juga diungkapkan oleh Rafika Yusri selaku Penyuluh Agama Islam Non PNS KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa:

“Tindakan perbaikan yang dilakukan oleh kepala KUA kinerja yang lemah adalah dengan mengadakan evaluasi rutin, melakukan pendampingan, memberikan penghargaan (*reward*), dan memposisikan diri bukan hanya sebagai pimpinan tetapi juga sebagai sahabat.”

Selanjutnya, untuk mengetahui tindakan perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, Betriadi selaku kepala KUA Kecamatan IV Jurai mengatakan bahwa:

“Tindakan perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan banyak hal, yang paling utama itu adalah ketauladanan, harus kita yang turun langsung, contohnya tidak boleh mengedit-absen, kita tunjukkan bahwa kita tidak mengedit absennya dan kita tidak mensiasati absen, kalau kita tidak

absen ya tidak absen. Kedua, komitmen, apa yang telah ditetapkan maka dijalankan. Ketiga, ikhlas dan niat, niat dibersihkan dan diperbaiki bahwa bekerja itu bukan hanya sekedar mencari gaji tetapi bekerja itu juga ibadah. Niat diperbaiki sambil memperbaiki ibadahnya juga, makanya ada program tahsin baca al-Qur’an dalam rangka memperbaiki itu. Selanjutnya diberikan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan, penghargaan yang diberikan berupa pujian, ucapan terima kasih, diberi hadiah berupa uang atau barang, dan diajak makan bersama. Sedangkan kinerja yang belum baik diberikan hukuman (*punishment*), di masa yang akan datang diperbaiki. Ini akan memicu peningkatan kinerja terhadap anggota.” Hal senada juga

diungkapkan oleh Fatmi selaku Penyuluh Agama Islam Fungsional KUA Kecamatan IV Jurai, bahwa:

“Tindakan perbaikan yang dilakukan oleh Kepala KUA untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pemberian penghargaan (*reward*) apabila kinerja sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan pemberian hukuman (*punishment*) apabila kinerja belum baik, di masa yang akan datang diperbaiki. Kami dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja berusaha datang tepat waktu, memint izin apabila ada keperluan yang mendesak dan kembali lagi ke kantor, dan jika ada tugas yang belum terselesaikan maka dibawa pulang dan diselesaikan.”

Senada dengan hal di atas, Sikal Gunanriyanto selaku Penyuluh Agama Islam Non PNS mengatakan bahwa:

“Tindakan yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan masuk kerja tepat waktu, jika ada keperluan yang mendesak saya meminta izin kepada Kepala KUA dan kembali lagi ke kantor, mengumpulkan laporan sesuai dengan waktunya, dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan wawancara di atas, penulis memahami bahwa tindakan perbaikan pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pemberian penghargaan (*reward*) apabila kinerja pegawai sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan, bentuk penghargaan yang diberikan berupa pujian (ucapan terima kasih), diberi hadiah (uang atau barang), dan diajak makan bersama. Sedangkan pemberian hukuman (*punishment*) apabila kinerja pegawai belum baik di masa yang akan

datang diperbaiki, hukuman yang diberikan secara bertahap, diberikan teguran secara bertahap sesuai dengan peraturan yaitu teguran lisan 1 2 3, teguran tertulis 1 2 3, dan diberi sanksi-sanksi yang lebih berat seperti penundaan kenaikan gaji berkala. Sedangkan tindakan perbaikan yang dilakukan oleh pegawai KUA dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan datang tepat waktu, meminta izin jika ada keperluan, menyelesaikan tugas dan mengumpulkan laporan sesuai waktunya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada KUA Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, maka kesimpulan yang penulis paparkan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan alat pengukur (standar) pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir selatan adalah dengan membuat perjanjian kerja dengan pegawai KUA dan menjelaskan kepada pegawai bahwa dalam mengukur kinerja sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, dan berdasarkan nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan keteladanan.
2. Penilaian (evaluasi) pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dilakukan dengan mengamati secara langsung pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menilai laporan yang dikumpulkan pegawai KUA setiap bulannya.
3. Tindakan perbaikan pengawasan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*), yaitu tindakan perbaikan untuk kinerja yang sudah baik dipertahankan dan

ditingkatkan. Sedangkan tindakan perbaikan untuk kinerja yang belum baik, di masa yang akan datang diperbaiki dengan memberikan hukuman (*punishment*).

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Dahlan Dasrizal, Jusmawati, *Administrasi & Manajemen Perspektif Islam*, Jakarta: The Minangkabau Foundations, 2006.

Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Hasibuan Malayu S.P., *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Ibrahim Abu sinn Ahmad, *Manajemen Syariah: sebuah kajian kontemporer*, Jakarta: Rajawali pers, 2012.

Kayo RB. Khatib Pahlawan, *Manajemen Dakwah: dari Dakwah Konvensional menuju Dakwah Profesional*, Jakarta: Amzah, 2007.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1.20/KEP/2020, tentang Kebijakan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) kepada Petugas Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020.

Manan Abdul, *Membangun Islam Kaffah*, Jakarta: Media Pustaka, 2000.

Manullang M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002

Leong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.

Nawawi Hadari, *Ilmu Administrasi* Jakarta: Ghalia, 1994.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019, tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Siagian Sondang P., *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Simanjuntak Payaman J., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fe Universitas Indonesia, 2005.

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sule Ernie Tisnawati, Kurniawan Sae ullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2009.

Usman Effendi, *Asas-asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press, 2014. Yahya

Yohannes, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006.

Zakia Rahima, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, Jakarta: The Minangkabau Foundations, 2006.