



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PERAN PENGAWASAN PIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN
PURWOSARI KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, guna memperoleh gelar Sarjana (S1)

Oleh :

MUHAMMAD ARIFFUDIN

NIM. B94217109

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**

SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ariffudin

NIM : B94217109

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan, bahwa skripsi yang berjudul ***Peran pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro*** merupakan sebuah karya yang saya tulis sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka

Apabila dilain waktu pernyataan saya tidak benar dan ditemukan sebuah pelanggaran. Maka, saya bersedia menerima sanksi yang diberlakukan, yaitu pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Surabaya, 28 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Muhammad Ariffudin
NIM. B94217109

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

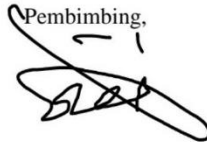
Nama : Muhammad Ariffudin
NIM : B94217109
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : “Peran Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro”.

Skripsi ini telah diteliti dan disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 19 April 2021

Menyetujui

Pembimbing,



H. Mufti Labib Lc. MCL
NIP. 196401021999031001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PERAN PENGAWASAN PIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PURWOSARI
KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

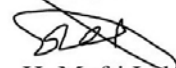
Disusun Oleh:

Muhammad Ariffudin
B94217109

Telah diuji dan dinyatakan dalam ujian Sarjana Strata Satu
pada tanggal 08 Juli 2021

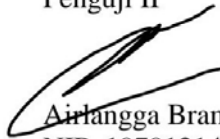
Tim Penguji

Penguji I



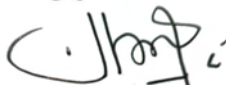
H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji II



Airlangga Bramayudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Penguji III



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Surabaya, 08 Juli 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD ARIFFUDIN
NIM : B94217109
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : ariffudin537@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**Peran Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor
Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Oktober 2021

Penulis

(Muhammad Ariffudin)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengawasan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Selain itu, juga bertujuan untuk mengetahui peran seorang pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif digunakan sebagai cara yang praktis untuk menjabarkan dan menjelaskan peran pengawasan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemudian, teknik pengumpulan data menggunakan cara triangulasi data. Cara tersebut dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Hasil penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari berpedoman dengan standar operasional prosedur. Selain itu, pemimpin juga rutin mengadakan pemeriksaan serta evaluasi setiap dua minggu sekali. Pengawasan juga dilakukan dengan cara sering melakukan komunikasi dan koordinasi antara pemimpin dengan bawahan. Peran pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah membimbing, membina, dan memberikan masukan ketika terjadi kesalahan dalam kinerja bawahan. Kemudian, peran pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan adalah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif serta menggunakan pendekatan kekeluargaan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyalurkan aspirasi dan idenya untuk memajukan organisasi. Selain itu, pemimpin dalam mengawasi bawahannya menggunakan pendekatan kekeluargaan. Pendekatan tersebut bertujuan agar pimpinan dengan bawahan dapat sama-sama memberikan pengertian.

Kata kunci : *Pengawasan, Pemimpin, Disiplin Kerja*

DAFTAR ISI

Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Motto dan Persembahan.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Konsep	9
F. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II : KAJIAN TEORITIK.....	14
A. Kerangka Teoritik.....	14
1. Pengawasan.....	14
a. Pengertian Pengawasan.....	14
b. Proses Pengawasan.....	16
c. Macam-Macam Pengawasan.....	16
d. Maksud dan Tujuan Pengawasan.....	17
e. Metode Pengawasan.....	18
f. Pengawasan Dalam Islam.....	20
2. Pemimpin.....	23
a. Pengertian Pemimpin	23
b. Kriteria Seorang Pemimpin	24
c. Fungsi Kepemimpinan.....	26
d. Peran Kepemimpinan	28
e. Pemimpin Dalam Islam.....	30
3. Disiplin Kerja.....	30
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	30
b. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	31
c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...32	

d. Tujuan Disiplin Kerja.....	35
e. Disiplin Kerja Dalam Islam.....	36
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	38
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Tahap-Tahap Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Validitas Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV : PEMBAHASAN.....	47
A. Gambar Umum dan Subyek Penelitian.....	47
1. Profil Lembaga.....	47
2. Struktur Organisasi.....	48
3. Visi dan Misi.....	48
4. Fasilitas.....	49
B. Penyajian Data.....	50
1. Pengawasan.....	50
2. Pemimpin.....	59
C. Analisis Data.....	66
1. Perspektif Teori.....	66
a) Pengawasan.....	66
b) Pemimpin.....	77
2. Perspektif Islam.....	81
a) Pengawasan.....	85
b) Pemimpin.....	88
BAB V : PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Rekomendasi.....	90
C. Keterbatasan Penelitian.....	90
Daftar Pustaka.....	92
Lampiran.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Diantara fungsi manajemen yang utama dan urgent yaitu pengawasan.

Pengawasan adalah fokus penelitian yang akan penulis lakukan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai tahapan guna memastikan, bahwasannya tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat terwujud.¹ Tahapan tersebut memiliki hubungan erat dengan cara-cara menjadikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Kontrol atau pengawasan merupakan fungsi dalam manajemen fungsional yang wajib dilaksanakan seorang pemimpin kepada pegawai. Pegawai diawasi berdasarkan pada setiap pekerjaan pokok pegawai tersebut.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwasannya pengawasan merupakan tahap pemeriksaan terhadap pelaksanaan setiap kegiatan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut bertujuan guna memastikan agar seluruh pekerjaan yang dikerjakan terlaksana seperti planning yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut kutipan Erlis Mita Rin Sidole dkk dari Fahmi menjelaskan, bahwasannya pengawasan umumnya adalah suatu metode dalam

¹ Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 133.

organisasi guna menciptakan kinerja yang efektif serta efisien.² Berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas dapat ditari benang merah, bahwasannya pengawasan merupakan tahapan guna menjaga supaya kegiatan yang dilakukan menjadi teratur agar sebuah tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan segera diambil tindakan evaluasi.

Baik perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan, seseorang yang melakukan tugas serta pekerjaannya dapat dikatakan sebagai pegawai. Pegawai menduduki tempat yang penting atas sebuah organisasi. Oleh sebab itu, di setiap melaksanakan kegiatan dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kompeten, kemauan kuat, dapat mengatur waktu dengan baik, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Seorang pegawai juga harus mampu mengerjakan tugasnya demi kepentingan organisasi sebelum kepentingan pribadi. Pegawai yang baik juga harus memiliki sikap disiplin ketika menjalankan tugas.

Suatu organisasi tentunya menghindari pegawai-pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan instansi. Melainkan, organisasi yang baik mengharapkan pegawai yang dalam menjalankan tugasnya diikiuti dengan semangat dan kedisiplinan kerja yang baik. Setiap pegawai berkewajiban untuk menaati peraturan dan ketentuan di dalam instansinya. Sama seperti orang-orang pada umumnya, pegawai adalah makhluk biasa ciptaan Tuhan. Pegawai terkadang juga bisa berbuat kesalahan serta menyebabkan perilaku menyimpang dari ketentuan

² Erlis Mita Rin Sondole dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*, Jurnal EMBA, 2015, Vol. 3, hlm. 652.

instansi. Yang paling sering dilakukan warga Indonesia diantaranya yaitu sering terlambat masuk kantor, pulang kantor sebelum jamnya tanpa alasan, meninggalkan tugas tanpa tanggung jawab, tidak mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, meninggalkan kantor tanpa ijin, serta berbagai penyimpangan lainnya. Hal tersebut menjadi pemicu adanya hambatan dalam mencapai target serta menyebabkan timbulnya hal buruk dalam instansi. Oleh karena itu, untuk mencapai target organisasi selaras dengan yang telah dicanangkan, dengan demikian pegawai harus diarahkan dan dibimbing sesuai dengan target sasaran instansi.

Pegawai mampu melaksanakan tugasnya berdasarkan kepada ketetapan serta menghindari diri dari perilaku menyimpang atas peraturan ketika diawasi serta diarahkan oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan juga dapat mengetahui perkembangan pegawainya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, langkah untuk mencapai tujuan dapat terpantau dan kemungkinan terjadi penyimpangan sangat kecil. Maka dari itu, pengawasan merupakan tindakan nyata yang dapat melancarkan langkah organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap pegawai dapat bekerja dengan maksimal dikarenakan selalu merasa diawasi.

Sebuah organisasi yang sudah memiliki komponen lengkap, rencana yang matang, bentuk organisasi yang bagus, dan para pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugasnya tidak menjamin mampu mencapai tujuan dengan maksimal tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Hal tersebut dikarenakan pengawasan memegang peran penting dalam setiap menjalankan kegiatan. Sesuai dengan ungkapan T. Hani Handoko, bahwa “semua fungsi manajemen tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan atau

controlling".³ Maka dari itu, pengawasan memegang peran yang sangat penting dalam kegiatan manajemen organisasi.

Sifat Pengawasan bisa saja positif ataupun juga negatif. Pengawasan positif berfungsi guna melihat dengan sebenarnya bahwa target instansi dapat terwujud secara efektif serta efisien. Sedangkan pengawasan negatif berfungsi guna menjamin terhindarnya kegiatan-kegiatan yang tidak diinginkan atau tidak sesuai dalam instansi. Jika pengawasan dapat terlaksana maka hal tersebut mampu mengurangi serta menghindari penyimpangan oleh pegawai. Pengawasan dapat berjalan efektif ketika yang melakukan adalah seorang pimpinan atau atasan secara nyata. Pengawasan yang demikian biasa dikenal sebagai pengawasan melekat.

Pengawasan melekat adalah tahap pemantauan, memeriksa, serta mengevaluasi yang dilakukan dengan efektif serta efisien oleh pemimpin instansi.⁴ Pengawasan melekat memiliki tujuan supaya ketika mengerjakan tugas dapat mengikuti instruksi dari pimpinan. Oleh karenanya, pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Pengawasan melekat juga bertujuan guna meneliti masing-masing tugas pegawai supaya pelaksana pekerjaan dalam instansi lebih teratur serta tepat sasaran, juga menghindari adanya hal yang menyimpang. Dengan demikian segala macam kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat terkontrol dengan baik.

Kedisiplinan dalam bekerja tentu tidak dapat diterapkan dengan mudah dalam sebuah organisasi. Penggunaan ancaman dan kekerasan tentu juga tidak mencerminkan sikap pemimpin yang bijak. Akan tetapi, ketegasan serta

³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2003, hlm. 25.

⁴ Hadari Nawawi, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Erlangga, 1995. hlm. 89

keteguhan dalam menegakkan peraturan merupakan salah satu contoh bentuk pengarahan yang baik. Mengenai kedisiplinan pegawai, pemerintah mengaturnya dalam PP No. 30 tahun 1980. Sebab ketentuan tersebut, mengenai peraturan serta pengawasan pemimpin dengan terjun lapangan, pemerintah dan pihak instansi berharap setiap staff dapat berperilaku lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Sehingga semua tugas dapat terselesaikan secara tepat waktu.

Pengawasan memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan seorang pegawai. Jika pengawasan tidak ada atau tidak diterapkan, maka pegawai akan melaksanakan pekerjaan seenak hatinya. Hal tersebut dikarenakan para pegawai merasa tidak ada yang mengawasi. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan santai tanpa memikirkan deadline yang sudah ditentukan. Maka dari itu, dengan adanya pengawasan sikap disiplin akan tumbuh dengan sendirinya seiring berjalannya waktu. Dengan sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai, maka dapat mempermudah ketika melaksanakan bimbingan serta pengerjaan tugas. Pegawai melaksanakan tugasnya bukan karena takut pada tuntutan maupun sanksi dari pemimpin. Akan tetapi, para staff diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab yang besar guna terwujudnya planning instansi.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti di sebuah Kantor Urusan Agama atau biasa disebut KUA. Kantor Urusan Agama yang akan peneliti jadikan sebagai objek penelitian ini terletak di Desa Purwosari Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. KUA kecamatan Purwosari berdiri pada tahun 1974 Masehi, sesaat setelah agresi Belanda pertama. Kantor Urusan Agama kecamatan Purwosari kabupaten Bojonegoro sekarang dikepalai oleh Drs. H. Makhful, M. Ag. KUA tersebut mengambil

kebijakan strategis dengan metode mengeksploitasi semua SDM (Sumber Daya Manusia) yang tersedia, entah staff Kantor Urusan Agama, pembantu penghulu, ataupun organisasi sosial keagamaan.

Kantor Urusan agama kecamatan Purwosari ini memiliki tiga bidang, yaitu bidang pelayanan, bidang penyuluhan dan pemahaman agama, dan bidang keluarga sakinah. KUA ini memiliki visi mewujudkan masyarakat yang agamis, rukun berkualitas, dan sejahtera lahir dan batin. Sedangkan misi dari KUA ini adalah meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepenghuluan, meningkatkan pengembangan dan pengamalan nilai agama, kemasjidan, hisab rukyat, zis wakaf, pengembangan keluarga sakinah, produk halal, bimbingan manasik haji, serta menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut. Hal itu dikarenakan dalam teori sebelumnya, menjelaskan bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang maksimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hal tersebut bertujuan agar setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal dan tepat pada waktunya. Sehingga tujuan dapat dicapai dengan cepat dan sesuai rencana. Dengan demikian, visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan teori di atas, ada beberapa hal yang tidak sesuai dengan realitas yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Dalam halaman website resmi KUA Kecamatan Purwosari, tertulis bahwa sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki KUA tersebut masih kurang. Akan tetapi, banyak program-program serta inovasi-inovasi yang dapat dilaksanakan dengan baik Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga terbilang sangat baik. Hal tersebut membuktikan bahwa peran pemimpin dalam mengawasi

kinerja para pegawainya sangat bagus. Besar kemungkinan seorang pemimpin memiliki cara tersendiri dalam mengawasi dan mengkoordinir para pegawainya sehingga bisa berhasil dalam mencapai tujuan.

Bercermin dari latar belakang masalah yang sudah dipaparkan tersebut, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian guna menganalisis fenomena tersebut, oleh sebab itu penulis akan mengkaji tentang “**PERAN PENGAWASAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN BOJONEGORO**”.

B. Rumusan Masalah

Skripsi dengan judul “Peran Pengawasan Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro”, dapat menggunakan rumusan masalah:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro?
2. Bagaimana peran pemimpin dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang baik pastinya harus memiliki tujuan, sedangkan penelitian yang penulis kaji memiliki tujuan:

1. Untuk menjelaskan proses pelaksanaan pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk menjelaskan peran seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua jenis manfaat penelitian dalam kajian ini yaitu teoritis serta praktis. Manfaat teoritis merupakan manfaat yang diharapkan dapat menjadi batu loncatan sebagai proses mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan teori. Sedang, manfaat praktis merupakan manfaat yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan secara nyata. Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Dilihat dari kacamata teoritis manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu guna mengembangkan dan memperkaya cakrawala pemikiran dalam bidang manajemen. Selain itu hasil dari penelitian ini juga mampu meningkatkan wawasan serta pengetahuan, yang terkhusus pada aspek pengawasan terhadap anggota organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk pihak Intansi, penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh pimpinan saat melaksanakan pengawasan kepada bawahannya. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan meminimalisir terjadinya penyimpangan terhadap tugas serta wewenang yang dilakukan oleh pegawainya.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam melaksanakan pengawasan apapun, baik dalam hal pekerjaan maupun pengawasan terhadap keluarganya.
- c. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai pedoman ketika akan meneliti permasalahan serupa dengan lebih mendetail.

- d. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai kajian dalam mempertimbangkan kegiatan seputar pengawasan kerja pegawai.

E. Definisi Konsep

1. Pengawasan

Pengawasan diartikan sebagai langkah guna menjamin bahwasannya target organisasi serta manajemen dapat terwujud. Istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “awas”, oleh sebab itu pengawasan dapat dikatakan sebagai kegiatan mengawasi suatu hal. Menurut Sarwoto, pengawasan merupakan pekerjaan pimpinan yang mengupayakan supaya setiap tugas dapat berjalan selaras dengan target yang ditentukan.⁵ Manullang juga memberikan penjelasan bahwasannya, pengawasan adalah tahap guna menciptakan kegiatan sesuai dengan perencanaan.⁶

Pengawasan yaitu merupakan manifestasi pola pikir serta pola tindakan guna menciptakan pemahaman serta rasa tanggung jawab kepada satu orang ataupun banyak orang yang dibebani pekerjaan agar dapat terlaksana dengan efektif serta efisien.⁷ Pengawasan merupakan salah satu dari empat fungsi manajemen yang mesti dilakukan oleh semua pemimpin satuan unit kerja kepada pegawainya. Dengan demikian, diharapkan dapat mencegah serta menekan banyaknya macam penyimpangan serta kekeliruan

⁵ Sarwoto, *Dasar-Dasar dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta. hlm. 93.

⁶ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1977 hlm. 136.

⁷ Makmur, *Efektifitas Kebijakan Pengawasan*, Bandung: 2011, PT. Refika Aditama. hlm. 176.

saat melakukan pekerjaan untuk mewujudkan planning instansi.

2. Pemimpin

Pemimpin merupakan orang yang mengetuai sekumpulan orang, entah itu instansi atau keluarga.⁸ Orang yang memimpin jalannya suatu organisasi maupun instansi disebut pemimpin. Sunindhia mengatakan bahwasannya pimpinan adalah seorang yang ditugaskan guna membimbing masyarakat dalam sistem tertentu. Selaras dengan pendapat McShane, ia juga memaparkan bahwasannya pimpinan merupakan seorang yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi terarah serta memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawainya.

Menurut Kartono, pimpinan merupakan seseorang yang mengetuai melalui cara memprakarsai perilaku sosial dengan mengatur, memberikan arahan terhadap usaha dan ikhtiar orang lain dengan harapan dapat memberikan pengaruh baik kepada yang lain. Orang lain akan bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan.⁹ Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik benang merah bahwasannya pimpinan merupakan seorang yang dijadikan tonggak inti dalam proses pengawasan yang memberi bimbingan pada masyarakat dan individu agar tercapainya suatu tujuan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku serta perbuatan yang selaras dengan ketentuan perusahaan (tertulis dan tidak tertulis). Peraturan disini yaitu berupa absensi, keterlambatan kerja, dan pulang

⁸ Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. PT Raja Grafindo Persada, (Jakarta, 1998). hlm. 11.

⁹ Ibid, 11.

sebelum waktunya. Dapat dikatakan bahwa ini merupakan sebuah tingkah laku indiscipliner pegawai yang harus diperhatikan oleh bagian manajemen. Sikap disiplin juga sering disebut sebagai sikap dimana pegawai selalu masuk kerja tepat waktu dan pulang tepat waktu. Hal tersebut sebenarnya salah satu hal yang ditekankan oleh perusahaan maupun instansi pemerintahan kepada setiap pegawainya.

Disiplin kerja juga bisa dimengerti sebagai sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat kepada ketentuan-ketentuan yang ditetapkan entah itu tertulis atau tidak tertulis. Soegeng Prijodarminto mengatakan, disiplin merupakan sebuah kondisi yang terwujud serta terbentuk dari proses serta beberapa tingkah laku yang memperlihatkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban.¹⁰ Ketika melakukan proses kedisiplinan penting adanya sikap tanggung jawab pegawai untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan. Makna kesadaran (Melayu Hasibuan) adalah perilaku seorang yang dengan lapang hati mematuhi setiap ketetapan serta penuh tanggung jawab terhadap tugas serta kewajibannya.¹¹ Sehingga, seorang pegawai akan mengatasi setiap tugas secara senang hati tanpa ada unsur keterpaksaan.

Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap pegawai dengan sukarela menaati segala ketentuan dan menjalankan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab akan berpotensi besar menciptakan sikap disiplin dalam dirinya. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada saat masuk serta pulang sesuai jam kerja,

¹⁰ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1992, hlm. 23.

¹¹ Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hlm. 193.

menjalankan pekerjaannya dengan teratur, serta menaati setiap ketentuan instansi serta norma sosial yang berlaku. Jika hal tersebut dapat terwujud maka target yang ditetapkan organisasi dapat dicapai tepat waktu dan sesuai dengan rencana.

Jadi, peran pengawasan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada penelitian ini adalah peran seorang pemimpin dalam mengawasi dan proses pelaksanaan pengawasan segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di objek penelitian tersebut. Dengan demikian, segala macam penghambat dalam mencapai tujuan dapat dihindari, sehingga akan memperlancar proses mencapai tujuan.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Pada bab yang kedua ini lebih memperhatikan aspek elaborasi teori serta penelitian terdahulu. Dalam Kajian teoritik ini memperlihatkan bahwasannya peneliti mempunyai landasan ilmiah ketika mengadakan penelitian. Dalam bab ini berisikan uraian tentang kerangka teoritik dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab selanjutnya memuat mengenai metode penelitian yang digunakan. Penjelasan yang wajib operasional, membuat peneliti menggambarkan pula tahap-tahap teknis penelitian. Bab ini berisikan mengenai pendekatan serta jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini sebenarnya dapat dikatakan sebagai bagian pokok dari penelitian. Hal tersebut dikarenakan pada bab inilah situasi nyata tempat penelitian serta hasil penelitian dipaparkan. Bab ini menyampaikan profil utuh dari objek yang dikaji serta konflik yang dihadapi. Dalam bab ini berisikan mengenai gambaran umum subjek penelitian, penyajian data, serta pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dalam skripsi ini. Bab ini merumuskan kembali serta menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Dalam bab ini memuat mengenai kesimpulan, saran serta rekomendasi, keterbatasan penelitian, dan bagian akhir yang berisi daftar pustakan atau semua sumber referensi yang dikutip oleh peneliti.

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teoritik

1. Definisi Pengawasan

Pengawasan didefinisikan sebagai proses guna menjamin bahwasannya target instansi serta manajemen dapat terwujud. Permasalahan tersebut berkaitan dengan teknik agar pekerjaan yang dilakukan dapat tercapai berdasarkan rencana yang disusun.¹² Sujamto menyatakan, pengawasan merupakan setiap usaha serta kegiatan guna melihat serta menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pengerjaan tugas dan pekerjaan. Sujamto memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana.¹³

Setiap pegawai yang mendapatkan pengarahan dan bimbingan dari pimpinannya cenderung lebih sedikit melakukan penyimpangan dibanding dengan pegawai yang tidak memperoleh pengawasan.¹⁴ Sarwoto menjelaskan bahwasannya, pengawasan merupakan pekerjaan manajer yang berusaha membuat setiap kegiatan berjalan selaras dengan planning yang telah dibuat.¹⁵ Manullang juga memberikan penjelasan, bahwa pengawasan merupakan sebuah tahap guna

¹² Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 133.

¹³ Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta:1983, Ghalia Indonesia, hlm. 17.

¹⁴ M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Jakarta, 2013, hlm. 172.

¹⁵ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 93.

mewujudkan kegiatan selaras dengan ketentuan awal.¹⁶

Victor M, Situmorang menyatakan bahwasannya, pengawasan merupakan sebuah usaha serta tindakan dengan tujuan guna melihat tentang jalannya setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan peraturan serta tujuan yang akan diwujudkan.¹⁷ Sedangkan, Irham Fahmi menjelaskan bahwa, pengawasan adalah metode sebuah instansi dalam membentuk kinerja yang efektif serta efisien, serta ikut andil dalam proses tercapainya visi serta misi suatu instansi. T Hani Handoko menjelaskan bahwa pengawasan dimaknai sebagai suatu tahap guna memastikan bahwasannya target instansi serta manajerial dapat terwujud sesuai dengan yang direncanakan.

Mc. Farland juga berpendapat bahwa pengawasan merupakan suatu tahap dimana pimpinan ingin melihat seberapa maksimal pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawainya.¹⁸ Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik benang merah bahwasannya pengawasan adalah satu dari empat fungsi manajemen serta kewajiban yang dikerjakan oleh pemimpin untuk mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Seorang pimpinan harus memastikan bahwa para pegawainya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan, maka harus segera ditangani. Hal tersebut bertujuan

¹⁶ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1977 hlm. 136.

¹⁷ Seperti dikutip dalam Makmur, *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Bandung, PT. Rafika Aditama, hlm. 176.

¹⁸ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 61.

agar tidak ada hambatan yang dapat mempengaruhi proses dalam mencapai tujuan.

2. Proses Pengawasan

Dalam proses pelaksanaan pengawasan ada lima tahapan yang harus dilakukan, di antaranya yaitu sebagai berikut:

a. Penetapan standar pelaksanaan

Tahap pertama pengawasan yaitu penetapan standar pelaksanaan. Standar memiliki makna yaitu berperan menjadi tolak ukur yang dijadikan standar guna menilai hasil-hasil. Tujuan, target, dan sasaran pelaksanaan dapat dijadikan standar pengawasan. Wujud standar yang lebih spesifik diantaranya yaitu target penjualan, anggaran, bagian pasar, margin keuntungan, keselamatan kerja serta sasaran produksi.¹⁹

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan menjadi tidak berguna jika tanpa diikuti dengan metode guna mengukur pelaksanaan kegiatan secara real. Dengan demikian, maka tahap selanjutnya dalam pengawasan yaitu menetapkan pengukuran pelaksanaan kegiatan dengan benar.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran serta sistem monitoring ditetapkan, pengukuran pelaksanaan dilaksanakan sebagai tahap yang berulang-ulang dan terus-menerus.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar serta analisa penyimpangan

Tahap penting dari proses pengawasan yaitu perbandingan pelaksanaan kerja lapangan

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2*, BPFE Yogyakarta, 2013, hlm. 363.

dengan rencana yang menjadi acuan atau standar awal. Meskipun langkah ini merupakan tahapan yang paling sederhana, tetapi kompleksitas dapat terjadi ketika menginterpretasikan adanya penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan wajib di analisa terlebih dahulu guna menemukan alasan hambatan tercapainya sebuah tujuan.

- e. Pengambilan tindakan koreksi jika diperlukan.
Jika hasil dari analisa memperlihatkan perlu adanya tindakan koreksi, maka tahapan ini wajib dilaksanakan. Tindakan koreksi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Standar mungkin diganti, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilaksanakan bersama.

3. Maksud dan Tujuan Pengawasan

a. Maksud pengawasan

Menurut Situmorang pengawasan dilakukan dengan maksud sebagai berikut:

- 1) Memastikan berjalan atau tidaknya kegiatan.
- 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan serta mencari solusi guna menghindari agar tidak terjadi penyimpangan yang sama.
- 3) Guna melihat dana yang ditetapkan dalam rencana tepat sasaran atau sesuai dengan yang telah direncanakan atau belum.
- 4) Memastikan pelaksanaan pekerjaan tepat sasaran seperti yang sudah ditentukan dalam perencanaan atau belum.
- 5) Memastikan standar hasil kegiatan, apakah sesuai dengan rencana atau malah sebaliknya.

Arifin Abdul Rachman berpendapat, bahwasannya tujuan dalam pelaksanaan pengawasan yaitu sebagai berikut:

- 1) Guna memastikan apakah setiap pekerjaan terlaksana berdasarkan dengan target yang direncanakan diawal.
- 2) Guna memastikan apakah setiap pekerjaan terlaksana berdasarkan dengan arahan dan prinsip-prinsip yang menjadi ketetapan.
- 3) Guna memastikan kekurangan dan kesulitan yang dialami dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dapat dilakukan perombakan-perombakan guna memperbaiki dan menghindari pengulangan kegiatan.
- 4) Guna memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah berjalan dengan efektif serta efisien atau sebaliknya.

b. Tujuan pengawasan

Arifin Abdul Rachman berpendapat bahwa pengawasan dimaksudkan untuk:

- 1) Memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijakan, serta instruksi pimpinan.
- 2) Mengatur koordinasi kegiatan-kegiatan, menghindari pembekakan dana serta pelanggaran.
- 3) Memastikan tercapainya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang diberikan.
- 4) Mempertahankan kepercayaan masyarakat kepada kepemimpinan instansi.

4. Metode Pengawasan

a. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan pengawasan yang dilaksanakan secara langsung oleh pemimpin instansi di tempat kerja. Teknik ini bertujuan agar supaya mendapatkan tindakan perbaikan serta penyempurnaan dalam dilaksanakannya kegiatan

jika terjadi penyelewengan. Teknik ini juga dikenal dengan sebutan *built in control*.²⁰

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin instansi lewat laporan-laporan yang diberikan seksi pengawasan kepada atasannya. Laporan bisa berbentuk rangkaian kata-kata, deretan angka atau stastitik yang memuat skema mengenai kemajuan yang dicapai apakah sebanding dengan pengeluaran dana anggaran yang sudah dicanangkan. Kekurangan dari pengawasan tidak langsung ini adalah atasan tidak segera mengetahui kekurangan-kekurangan dalam sistem pelaksanaan, dan dapat memicu timbulnya kerugian yang lebih besar.

c. Pengawasan Formal

Pengawasan formal merupakan pengawasan yang dilakukan dengan formal. Pengawasan formal ini dikerjakan oleh pemimpin organisasi maupun atasan dari pemimpin instansi itu sendiri. Pengawasan formal biasanya telah menentukan prosedur, hubungan, serta tata kerjanya.

d. Pengawasan Informal

Pengawasan informal merupakan pengawasan yang tidak mengikuti tata kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan informal seringkali dilaksanakan oleh pemimpin instansi dengan melakukan kunjungan tidak resmi atau bersifat *inconigto*. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari kecanggungan atas hubungan antara pimpinan dengan pegawainya. Dengan teknik

²⁰ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2004, hlm. 65.

tersebut, pemimpin mengharapkan keterbukaan pegawainya atas hal-hal yang perlu diketahui dan yang perlu mendapatkan perbaikan dan penyempurnaan. Jadi, pengawasan informal adalah untuk merekatkan hubungan pribadi yang sifatnya informal. Hal tersebut dapat memberi keuntungan terhadap pelaksanaan kegiatan.

e. **Pengawasan Administratif**

Pengawasan administratif merupakan pengawasan yang mencakup bidang kepegawaian, kebendaharaan, serta material. Pengawasan kebendaharaan berkaitan dengan kemana saja anggaran didistribusikan, pelaksanaan anggaran yang mencakup kepengurusan administratif serta pengurus kebendaharaan. Hal tersebut berkaitan dengan prosedur pemasukan serta prosedur pengeluaran uang. Pengawasan kepegawaian merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian dan berkaitan dengan hak-hak yang wajib dipenuhi. Sedangkan pengawasan material merupakan pengawasan yang bertujuan guna memastikan tentang barang-barang yang dibeli selaras dengan planning yang dibuat.²¹

5. Pengawasan dalam Islam

Pengawasan dilihat dari kacamata Islam dilaksanakan guna meluruskan yang menyimpang, mengoreksi yang keliru, serta membenarkan yang sesuai dan pantas. Pengawasan dalam Islam dibagi atas dua tipe yaitu;

²¹ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2004, hlm. 67.

Pertama, pengawasan yang bersumber dari dalam diri manusia yang dikokohkan oleh tauhid serta iman yang kuat kepada Allah SWT. Seseorang yang percaya bahwa Allah akan selalu mengamati hamba-Nya, ia selalu berusaha berperilaku dengan hati-hati di setiap hal.²² Dalam Al-Qur'an disebutkan :

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 آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا
أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ
اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya : “*Tidakkan engkau perhatikan bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah keempatnya. Dan tidak ada pembicaraan lima orang melainkan Dialah yang keenamnya. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak melainkan Dia pasti ada bersama mereka dimanapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu*”. QS. Al Mujadalah : 7.²³

²² Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syari'ah dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia. Bandung, 2013, hlm. 135.

²³ Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah Ayat 7, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, Kemenag RI, Bandung, 2011, hlm. 534.

Pengawasan internal yang telah tercantum di dalam diri insan Muslim dapat menjauhkannya dari segala macam penyelewengan. Hal ini akan membuat setiap muslim untuk selalu istiqomah pada saat mematuhi hukum syari'at maupun hakikat Allah SWT. Tetapi kembali lagi, setiap insan hanyalah manusia biasa yang pasti melakukan kekeliruan. Dalam tatanan masyarakat, salah satu dari mereka pasti ada yang cenderung melakukan penyimpangan. Oleh sebab itu, Islam mengatur sistem sosial politik guna menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan hukum syariah Allah. Pengawasan adalah tanggung jawab sosial serta publik yang wajib dilaksanakan masyarakat, baik dalam bentuk organisasi formal ataupun non formal.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Imran:104

:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung”. QS. Ali Imran : 104.²⁴

Dari pengertiannya dapat dilihat bahwa ayat di atas menerangkan bahwasannya Allah memberi peringatan keras pada setiap muslim yang tidak bertindak atas kemungkaran yang ia saksikan.

²⁴ Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah Ayat 7, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, Kemenag RI, Bandung, 2011, hlm. 63.

Kedua, pengawasan dapat lebih baik apabila proses dalam pengawasan juga dikerjakan dari luar insan tersebut. Sistem pengawasan terdiri dari mekanisme pengawasan dari pimpinan yang berhubungan dengan selesai atau tidaknya tugas yang telah dibebankan, sesuai atau tidaknya tugas yang telah dikerjakan dengan rencana yang telah dibuat. Islam memberikan keluesan bagi semua muslim untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan pengalaman, kondisi sosial dan sistem manajemen yang berlaku di masyarakat. Di zaman Rasulullah, Khulafaurrasyidin, Dinasti Umayyah serta Abasiyyah ada jenis pengawasan yang dilakukan yaitu pengawasan manajemen, pengawasan masyarakat dan pengawasan peradilan manajemen.

B. Pemimpin

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin merupakan figur yang mempunyai bakat mempengaruhi orang lain dengan tujuan mengarahkan serta mengkoordinasi dalam rangka agar target instansi dapat dicapai. Kartini Kartono mengungkapkan bahwasannya pimpinan merupakan bagian dari suatu komunitas yang memberikan pengaruh paling besar pada kegiatan kelompoknya serta memainkan peran inti dalam merencanakan atau mewujudkan target komunitas. Pimpinan adalah jembatan penghubung pikiran, tindakan, dan kegiatan bawahannya, yang sifatnya memengaruhi serta menjalankan berbagai macam tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya pimpinan selalu mencangkup bagian besar urusan kekuasaan.²⁵

²⁵ Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. PT Raja Grafindo Persada, (Jakarta, 1998). hlm. 11.

Fiedler yang dikutip oleh Setiawati menyatakan bahwasannya pimpinan dimaksudkan sebagai figur yang berperan membimbing serta mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang berasal dari tugas setiap anggotanya. Figur pimpinan merupakan seorang yang sebab kecakapannya yang diangkat secara resmi ataupun non resmi mampu menggiring komunitas yang dibinanya guna membimbing usaha kerja sama mencapai tujuan organisasi.

Kekuasaan figur pemimpin tak lain berasal dari kemampuannya untuk mengarahkan orang sebab karakter dan sifatnya, kompleks pengetahuannya, serta pengalaman yang dimilikinya. Pimpinan merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan tersendiri sehingga karenanya memiliki kekuasaan, kewibawaan pada saat mengatur serta menuntun bawahannya guna mendapat pengakuan dan dukungan dari pegawainya dalam mencapai target organisasi. Dari keterangan di atas, maka pimpinan merupakan figur manusia yang mempunyai potensi berupa kecakapan dalam aspek mempengaruhi serta menjalankan kelompok yang dipimpinya.

2. Kriteria Seorang Pemimpin

Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar menyatakan dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi bahwasannya figur pimpinan wajib mempunyai kriteria khusus seperti halnya pimpinan yang baik, seperti halnya²⁶:

a. Pengaruh

Figur pimpinan merupakan orang yang mempunyai pendukung. Pendukung tersebut yang ikut andil

²⁶ Vietzal Rivai, Bahtiar, dan Boy Rafli Amar, *"Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi"*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013), hlm. 21.

membuat seorang pemimpin berhasil. Kemampuan tersebut membuat seorang pimpinan dipatuhi serta menjadikan orang lain taat dengan perkataan pimpinan.

b. Kekuasaan atau power

Figur pimpinan secara umum dipatuhi orang lain sebab mempunyai jabatan yang menjadikannya di hargai. Jika tidak ada kekuasaan dan kekuatan yang ada pada pimpinan, pastinya orang lain tidak akan bersikap mendukung pimpinan tersebut. Kekuasaan serta kekuatan yang ada pada pemimpin mampu membuat orang lain bergantung pada suatu hal yang pimpinan miliki. Jika tidak ada pengikut, pemimpin tidak bisa melakukan apapun. Keterikatan ini menciptakan hubungan simbiosis mutualisme, yaitu keduanya sama-sama mendapatkan keuntungan dari hasil kerja sama tersebut.

c. Wewenang

Wewenang didefinisikan sebagai hak yang diperuntungkan kepada pimpinan guna menentukan keputusan pada saat melakukan suatu kebijakan. Wewenang menjadi sesuatu yang penting bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan wewenang, pemimpin dapat melakukan sesuatu demi kemajuan organisasi.

d. Pengikut

Figur pimpinan dengan segala pengaruh, kekuasaan, serta wewenang belum bisa disebut pimpinan jika belum mempunyai pengikut dibelakangnya. Maka dari itu, pengikut menjadi salah satu hal yang penting bagi seorang pemimpin.

3. Fungsi Kepemimpinan

Usman Effendi menyatakan, fungsi kepemimpinan adalah membimbing, menuntun, membangun, membina, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa pengikutnya pada sarana yang menjadi target pencapaian organisasi. Pemimpin harus melaksanakan fungsi utama agar organisasi berjalan dengan efektif, yaitu²⁷:

- a. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan atau pemecah masalah, yaitu berkenaan dengan memberi saran atas suatu masalah, informasi, serta pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan komunitas atau sosial, yakni semua hal yang dapat mendukung komunitas bekerja dengan baik sesuai persetujuan komunitas lainnya, menengahi perbedaan dalam komunitas, serta hal-hal lainnya.

4. Peran Kepemimpinan

Pendapat lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta yang mengutip Burt Nanus, figur pimpinan yang baik harusnya dapat mengambil peran sebagai berikut²⁸:

- a. Pemberi arah

Peran pimpinan harus bisa memberikan pengarahan, dan dengan itu dapat disimpulkan seberapa besar efektifitas ataupun efisiensi

²⁷ Usman Effendi, *"Asas Manajemen"*, (Jakarta: PT Grafindo, 2011), hlm. 188-189.

²⁸ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *"Perilaku Organisasi"*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 101-102.

pelaksanaan pekerjaan guna mencapai rencana yang telah ditetapkan.

b. Agen perubahan

Figur pimpinan merupakan katalisator perubahan dalam wilayah ekesternal. Maka dari itu, pimpinan wajib memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perkembangan dunia luar, juga menganalisis implikasi kepada instansi yang dipimpin. setelah itu, menentukan visi yang sesuai guna menjawab permasalahan pokok serta hal yang utama atas perubahan yang ada, menawarkan penelitian, dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dengan sebaik-baiknya demi tercapainya perubahan yang positif.

c. Pembicara

Pimpinan dapat dikatakan sebagai ahli bicara, pendengar yang baik, juga figur yang menentukan tujuan instansi. Pemimpin juga bagian dari penasihat negosiator instansi dari pihak luar, supaya mendapatkan informasi pendukung, ide serta sumberdaya yang membawa manfaat pada perkembangan instansi.

d. Pembina

Pimpinan merupakan pembina kelompok yang memanfaatkan kemampuan setiap individu dalam instansi yang dipimpinnya. Pemimpin juga bertugas untuk mengarahkan perilaku para anggota agar selaras dengan tujuan organisasi yang menjadi ketetapan. Dengan demikian, pimpinan memiliki peran sebagai mentor, yang membuat visi organisasi dapat tercapai.

5. Pemimpin Dalam Perspektif Islam

Islam sendiri juga telah membahas beberapa hal mengenai sosok pemimpin. Pemimpin lebih cenderung pada apa yang kita kenal sebagai khalifah yang artinya wakil. Sebutan khalifah dipakai setelah wafatnya Rasulullah SAW, yang memiliki pengertian yang serupa dengan “amir” atau pengusaha. Oleh karenanya, dua istilah dalam bahasa Indonesia dikatakan sebagai pimpinan formal. Selain sebutan khalifah, pemimpin juga dikenal dengan Ulil Amri. Sebutan Ulil Amri berarti pemimpin yang memiliki kedudukan paling tinggi dalam masyarakat Muslim. Hal ini sesuai dengan apa yang tercantum dalam Al-Qur’an Surah An-Nisa:59 yang isinya :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.²⁹

Semua kepemimpinan pastinya memakai power atau kekuatan. Kekuatan disini dimaknai sebagai kecakapan figur pimpinan dalam memberi pengaruh

²⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 80.

terhadap orang lain.³⁰ Kecakapan pimpinan dalam membangun keharmonisan, komunikasi serta interaksi dengan setiap pegawainya serta semua pihak dalam organisasi. Kecakapan merupakan persyaratan wajib bagi figur pimpinan pada saat melakukan komunikasi guna kelancaran setiap urusan dalam instansi. Jadi, semua bawahannya dapat memahami maksud dari perkataan seorang pemimpin.

Sejarah Islam juga telah menunjukkan adanya pasang surut dalam sistem kepemimpinannya. Pemasalahan tersebut disebabkan oleh minimnya pengetahuan pemimpinnya terhadap masa depan tentang bagaimana mensiasati langkah-langkah untuk memberdayakan kemampuan yang ada pada umat dalam setiap problema kehidupan guna menetapkan langkah sejarah. Dalam Islam, individu yang dijadikan pimpinan harus memiliki enam syarat dalam dirinya, yakni sebagai berikut.³¹

- a. Memiliki kekuatan, kekuatan disini berupa kecakapan serta kapasitas juga kecerdasan pada saat menjalankan kewajibannya.
- b. Amanah, yaitu kejujuran serta pengendalian diri yang baik.
- c. Memiliki sikap kepekaan murni yang dengan hal tersebut dapat dengan mudah mengukur hak-hak yang ada.
- d. Profesional, sudah seharusnya seorang pimpinan menjalankan setiap pekerjaannya dengan tekun serta profesional.

³⁰ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 182.

³¹ *Ibid*, hlm. 138.

- e. Tidak menyalah gunakan jabatan atau posisi yang dimiliki.
- f. Menempatkan orang yang paling sesuai dan pantas pada masing-masing posisi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu hal yang memiliki pengaruh terbesar dalam kemajuan organisasi adalah disiplin kerja. Menurut T. Hani Handoko kedisiplinan merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan serta tata tertib yang berlaku di dalam organisasi. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa dalam menetapkan standart operasional prosedur dalam organisasi memiliki patokan berupa kedisiplinan.³² Sedangkan Sugeng Priyodarminto mengungkapkan bahwa sebuah perilaku atau aksi seseorang yang menunjukkan sikap mentaati, mematuhi, serta memiliki jiwa loyal yang sangat tinggi terhadap peraturan yang berlaku bisa disebut sebagai sikap disiplin.

Sebuah tindakan yang menunjukkan sikap yang sejalan dengan aturan serta sop yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun tak tertulis dapat disebut sebagai disiplin oleh Alek S.Nitisemito.³³ beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu disiplin merupakan sebuah tingkah laku orang yang taat, patuh, serta memiliki jiwa loyal yang tinggi terhadap organisasi dan aturan yang berlaku secara sadar tanpa merasa dipaksa oleh pimpinan. Sedangkan definisi kerja merupakan

³² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2001, Yogyakarta : BPFE, hlm. 65

³³ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996, hlm. 199.

perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan.³⁴

Siswanto menyatakan, bahwa kedisiplinan merupakan perbuatan seseorang yang berperilaku hormat, taat, serta mematuhi aturan-aturan yang berlaku, serta mampu melaksanakan dan mau menerima hukuman ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.³⁵ Sedangkan menurut Sutrisno, disiplin karyawan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja pegawai yang sudah tertera sikap patuh dan taat dengan aturan perusahaan secara tulisan maupun lisan.³⁶

Sehingga, bisa difahami bahwa disiplin kerja merupakan tindakan dan perbuatan seorang pegawai atau karyawan ketika melakukan pekerjaan selalu rajin dan tepat waktu serta tidak pernah melanggar peraturan. Hal tersebut berkaitan dengan pelaksanaan setiap kegiatan tanpa melakukan penyimpangan dari ketentuan yang ada. Maka dari itu, ketika melaksanakan kegiatan harus didasari dengan sikap sadar terhadap peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Dalam hal kedisiplinan, seseorang akan memahami bahwa orang yang disiplin adalah orang yang mampu membedakan antara kebenaran dan keburukan. Suegeng Prijodarminti mengungkapkan

³⁴ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : 1986, Mandar Maju, hlm. 492.

³⁵ B. Siswanto, *"Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II"*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 278.

³⁶ Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 444.

setidaknya terdapat beberapa aspek kedisiplinan, di antaranya adalah sebagai berikut³⁷ :

- a. Hasil dari berbagai macam pelatihan, pendidikan dalam mengendalikan pikiran yang mengakibatkan terjadinya mental yang kuat dan mentaati segala aturan yang berlaku.
- b. Seseorang yang memiliki kemampuan memahami peraturan dan juga aturan kenormaan dengan baik, maka orang tersebut dipastikan mampu memahami aturam yang berlaku secara mendaalam. Orang tersebut mampu dan secara sadar mengerti bahwa strategi dalam mencapai kesuksesan adalah dengan cara mentaati serta mematuhi peraturan organisasi.
- c. Memiliki jiwa yang secara sadar ikhlas dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sop yang berlaku.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa pengaruh disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut³⁸ :

a. Ancaman.

Seseorang akan melekukan sikap disiplin ketika mereka merasa bahwa jiwa mereka diberikan ancaman yang menjatuhkan. Hal tersebut dikarenakan orang akan melakukan apapun ketika orang tersebut dalam keadaan diancam. Sama halnya dengan orang yang sering melanggar peraturan, ancaman merupakan salah satu faktor penting untuk mendongkrak sikap disiplin

³⁷ Ibid, hlm. 23.

³⁸ Ibid, hlm. 200.

terhadap pegawai dalam lembaga maupun organisasi.

b. Ketegasan dalam pelaksanaan disiplin.

Ancaman tanpa tindakan yang pasti dapat dikatakan sebagai omong kosong. Pimpinan harus memiliki sikap yang tegas dalam menghadapi karyawan yang melakukan tindakan penyelewengan tugas. Hal tersebut dikarenakan pegawai akan berbuat seenak hatinya ketika pemimpinnya tidak memiliki sifat yang tegas terhadap sesuatu. Sehingga, lama kelamaan pegawai akan memiliki sikap berani terhadap segala macam perintah dan aturan yang ditetapkan oleh pimpinan. Maka dari itu, sikap tegas serta tindakan nyata sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan di sebuah perusahaan maupun organisasi.

c. Tujuan dan kemampuan.

Seorang pimpinan harus mengerti dan memahami kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Hal tersebut bertujuan agar pemimpin bisa menempatkan posisi kerja pegawainya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketika pemimpin tidak mampu melakukan pengorganisasian karyawan, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memiliki tujuan serta mengetahui kemampuan yang dimiliki setiap pegawainya agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan tepat waktu.

d. Kesejahteraan.

Dalam mendirikan sikap disiplin kerja wajib disertai dengan keseimbangan yang diterima oleh

pegawai yang bekerja. Tingkat kesejahteraan yang diberikan harus mampu mensejahterakan para pegawai. Ketika pegawai sudah merasa mendapatkan kelayakan dalam hidup, maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara nyaman dan damai. Dengan demikian ketenangan dalam bekerja dapat mendorong pegawai dalam menerapkan disiplin kerja.

e. Teladan pimpinan

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin tidak boleh hanya sekedar memintah dan menyuruh karyawannya saja. akan tetapi, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan teladan yang baik terhadap seluruh pegawainya. Hal tersebut bertujuan agar tidak ada tindakan yang berbau otoriter dalam sebuah perusahaan. Karena hal tersebut akan membuat para pegawai tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pegawai akan merasakan tekanan yang tinggi dari pimpinan. Maka dari itu, pemimpin harus memberikan teladan yang baik kepada seluruh pegawainya.

Sedangkan menurut Hasibuan, karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:³⁹

a. Tujuan dan Kemampuan

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, pemimpin harus mengetahui tujuan serta kemampuan yang dimiliki bawahannya. Karyawan yang bertugas harus diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang

³⁹ Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 194.

dimilikinya. Hal tersebut bertujuan supaya tujuan dapat tercapai tepat waktu.

b. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya. Pemimpin harus mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan bawahannya. Sehingga bawahannya dapat membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Kompensasi

Seorang pegawai atau karyawan akan bekerja dengan baik ketika ada feedback yang dihasilkan. Pemimpin harus mampu menjamin kesejahteraan para pegawainya. Hal tersebut bertujuan supaya pegawai dapat bekerja dengan tenang dan disiplin tanpa memikirkan hasil yang akan didapat nanti.

d. Sanksi hukum

Pegawai akan merasa jera ketika sudah mendapatkan hukuman yang berat. Sanksi tersebut menjadi salah satu pilihan untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Dengan demikian, karyawan yang bekerja akan melakukannya dengan bersungguh-sungguh.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan, pegawai akan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh ketika pekerjaan mereka diawasi.

4. Tujuan Disiplin

Tingkat kedisiplinan memiliki maksud untuk mengendalikan pekerjaan agar lebih efisien. Langkah disipliner pegawai bisa dilaksanakan sebagai berikut:

a. Langkah *positive*:

- 1) Memotivasi pegawai
 - 2) Memperbaiki dan mendidik internal individu
 - 3) Tidak boleh terlambat menangani masalah
- b. Langkah *negative*:
- 1) Mencabut kedudukan
 - 2) Diberikan skorsing
 - 3) Memberikan SP 1
 - 4) Diberikan hukuman terkait administrasi

5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin merupakan kunci sukses dalam setiap pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan dapat menumbuhkan sikap yang kuat serta memiliki visi dalam hidup dengan baik, memiliki semangat belajar yang tinggi, serta tidak mudah menyerah. Sikap disiplin memiliki pengaruh yang begitu besar, dan pengaruh tersebut dapat memberikan kebaikan pada diri sendiri serta orang lain. Dalam Islam, disiplin dapat dibagi sebagai berikut:

a. Mampu memanejemen waktu

Waktu menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut dikarenakan waktu merupakan sesuatu yang tidak bisa diulang kembali. Dalam QS. Al-Asr ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya : “1) Demi masa, 2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetaapi kesabara.”⁴⁰

⁴⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *op. Cit*, hlm. 482

Dalam sebuah kehidupan, banyak orang yang berhasil dan sukses karena mampu mengendalikan waktu. Kedisiplina dapat terjadi ketika orang tersebut mampu mengendalikan dirinya serta tidak terjebak oleh rasa malas. Orang yang tergolong merugi adalah orang yang tidak mampu mengendalikan serta memanfaatkan waktu.

b. Selalu beribadah tepat waktu

Melakukan ibadah tepat waktu merupakan sesuatu hal yang diajarkan oleh Al-Qur'an dan Al-Hadist yang berwujud kebaikan maupun larangan berbuat keburukan. Setelah itu, ada orang yang beribadah atas dasar cinta kepada tuhan, tidak berdasarkan unsur ketakutan maupun keterpaksaan. Allah swt berfirman dalam qs. Ali imran ayat 31 yang berbunyi sebagai berikut :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ۝٣١

Artinya : *“Katakanlah: Jika kamu benar-benar mencintai Allah, ikutilah Aku, Niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu, Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”*⁴¹

c. Bersikap disiplin dalam lingkungan masyarakat

Hidup bermasyarakat merupakan fitrah manusia. Hal tersebut dikarenakan setiap insan memiliki baground yang berbeda-beda. Perilaku serta karakter yang dimiliki oleh manusia juga berbeda-beda. Akan tetapi, hidup bermasyarakat mempunyai manfaat yang besar bagi pribadi manusia masing-masing. Semua

⁴¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *op. Cit*, hlm. 42.

orang jadi lebih mengetahui dan memahami norma dan aturan yang disepakati oleh masyarakat.

Dalam menerapkan perilaku disiplin, dapat dilakukan dengan cara mematuhi pimpinan serta berusaha keras agar jangan sampai mentia-nyiakan waktu. Pekerjaan atau tugas dapat terselesaikan dengan baik sesuai rencana ketika para pegawainya dapat mengerjakannya secara tepat waktu dan memiliki kualitas.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini ditulis oleh Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro dengan judul penelitian “*Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra*”, Jurnal ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menyatakan yaitu CV Tiga Putra telah menerapkan control serta kedisiplinan dengan baik. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan yaitu antara pengawasan dengan kinerja pegawai di CV Tiga Pura tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan berdasarkan analisis variable disiplin kinerja menunjukkan adanya pengawasan yang dilakukan berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai.⁴²Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel lain, metode penelitian, dan objek penelitian.
2. Penelitian ini ditulis oleh Harianto dan Asron Saputra dengan judul penelitian “*Pengaruh Pengawasan Kerja*

⁴² Dony Suhariyanto, Tanto Askriyandoko Putro, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol. 03 No. 1 tahun 2018, hlm. 1-6

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam". Jurnal penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centric Powerindo di Kota Batam. Hal tersebut dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.⁴³ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama terdapat variabel pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel lain, metode penelitian, dan objek penelitian.

3. Penelitian ini ditulis oleh Jisiani A. B. Sigar, Sofia A, P, Sambul, dan Sandra Asoloei dengan judul "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Hotel Sintesa Paninsula Manado*". Jurnal penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 30,7%.⁴⁴ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama terdapat variabel pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel lain, metode penelitian, dan objek penelitian.
4. Penelitian ini ditulis oleh Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko dengan judul "*Pengaruh Pengawasan*

⁴³ Harianto, Asron Saputra, *Jurnal EMBA*, Vol. 8 No. 1 Februari 2020, hlm. 672-683.

⁴⁴ Jisiani A. B. Sigar, Sofia A. P. Sambul, Sandra Asoloei, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 3 Tahun 2018, hlm 56.

Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun". Jurnal penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 45, 25%.⁴⁵ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah metode penelitian dan objek penelitian.

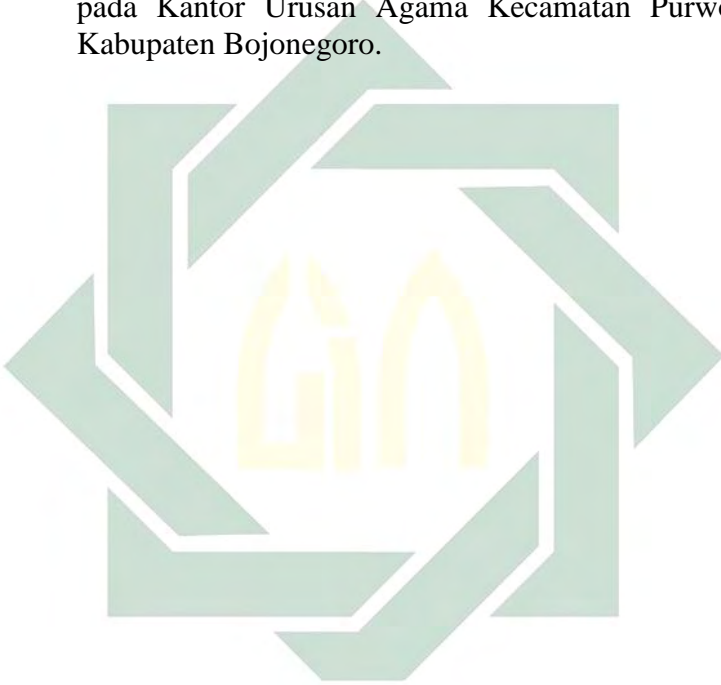
5. Penelitian ini ditulis oleh Intan Meika, Eko Pramono, dan Sri Wahjuni dengan judul, "*Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember*". Jurnal penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada koperasi Margo Mulyo Ambulu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah diterima.⁴⁶ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah terdapat variabel pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah metode penelitian, variabel lain, dan objek penelitian.

Dari beberapa penelitian di atas menjelaskan tentang ukuran pengaruh pengawasan dan pelaksanaan penerapan pengawasan terhadap disiplin kerja

⁴⁵ Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, hlm. 1-12.

⁴⁶ Intan Meika, Rudy Eko Pramono, Sri Wahjuni, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 Edisi 1, Tahun 2017, hlm. 56-61

pegawai. Dari beberapa hasil penelitian di atas tidak dapat mengungkapkan serta menyampaikan secara detail *controlling system* pimpinan pada karyawan. Dengan demikian, penulis melakukan penelitian ini guna mengungkapkan sistem pengawasan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja yang diterapkan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis akan menerapkan *kualitatif metode*. Cara tersebut menggunakan pendekatan yang berpedoman dengan keadaan atau kondisi secara alamiah.⁴⁷ Strauss dan Corbin mendefinisikan bahwa metode kualitatif merupakan suatu hal yang dapat menghasilkan temuan-temuan yang tidak bisa diraih melalui proses statistika.⁴⁸ dalam pandangan umum, penelitian kualitatif dapat dipakai guna menganalisis tentang adat istiadat, budaya, perilaku, fungsionalisasi lembaga, kegiatan masyarakat, dan sebagainya.⁴⁹

Pada penelitian kualitatif, teori diartikan sebagai paradigma. Dalam proses penelitiannya, seorang peneliti menerapkan paradigma tertentu sehingga penelitian menjadi terarah. Salah satu alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah ketika menggunakan metode ini dapat menemukan dan memahami hal yang tersembunyi dibalik fenomena yang terkadang merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara mendalam.⁵⁰ Tujuan menggunakan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Gayam Kabupaten Bojonegoro.

B. Lokasi Penelitian

⁴⁷ Rudi Susilana, Penelitian Kualitatif, *Jurnal Kurikulum dan Pendidikan Teknologi*. hlm. 1-8

⁴⁸ Pupu Saeful Rahmat, *Jurnal Penelitian Kualitatif*, Vol. 5, No. 9, Januari-Juni 2009 hlm. 1-8

⁴⁹ Ibid, 1-8.

⁵⁰ Ibid, 1-8.

Tempat yang akan digunakan untuk melakukan penelitian berada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Lokasi tersebut terletak di Jl. Panglima Sudirman No. 61 Desa Purwosari Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Kantor Urusan Agama tersebut termasuk kantor yang dapat dikatakan maju. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pelayanannya sudah menggunakan sistem digital. Kantor tersebut sudah memiliki Sistem Informasi Manajemen Nikah atau biasa disebut SIMKAH.

C. Jenis dan Sumber Data

Peneliti menggunakan jenis serta sumber data dalam penelitian ini dengan data kualitatif. Data tersebut dibagi menjadi dua macam, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumber penelitian.⁵¹Data ini bisa didapatkan melalui wawancara, sebar kuisioner, diskusi, dan observasi. Tujuan menggunakan data ini adalah supaya mendapatkan data yang valid secara langsung dari sumber penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang telah didapatkan melalui sumber yang telah ada disebut data sekunder.⁵² Data tersebut berupa dokumen, jurnal, laporan, website, buku dan sebagainya. Tujuan menggunakan data ini adalah untuk mendapatkan informasi tambahan dari objek penelitian.

⁵¹ Anis Chariri, *Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, hlm. 9.

⁵²<https://wikipintar.com/pengertian-data-adalah/> diakses pada Rabu 09 Desember 2020 pukul 22:12 wib.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Ada beberapa tahapan yang akan penulis terapkan dalam penelitian ini. Menurut Endaswara, tahap-tahap penelitian antara lain :⁵³

1. Tahap Lapangan

Ada beberapa langkah penelitian ketika berada di lapangan. Langkah-langkah tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Membuat susunan penelitian

Dalam tahapan ini, seorang penulis harus menyusun rancangan penelitian sebelum melaksanakannya. Hal tersebut bertujuan agar memudahkan peneliti pada saat terjun di lapangan.

b. Memilih lapangan penelitian

Dalam tahapan ini, yang harus ditentukan terlebih dahulu adalah objek yang akan diteliti. Selain itu, peneliti juga harus memiliki izin dari pihak objek yang akan diteliti.

c. Memilih narasumber

Pada tahap ini, peneliti harus menentukan narasumber yang dapat dimintai keterangan mengenai objek tersebut. Sebaiknya, peneliti harus memilih narasumber yang cerdas dan berpengalaman agar mendapatkan informasi secara jelas dan akurat.

d. Mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan

Pada tahap ini, peneliti perlu mempersiapkan segala kebutuhan yang berkaitan dengan

⁵³ Suwardi Endaswara, *Metodologi Penelitian Folklor*, Yogyakarta: Medpress, 2009. hlm. 224.

penelitian. Hal tersebut bertujuan agar mempermudah proses penelitian.

e. Memasuki lapangan dan mengumpulkan penelitian

Pada saat memasuki lapangan, peneliti harus bisa menerapkan sikap yang baik, sopan dan ramah terhadap narasumber. Hal ini bertujuan agar tercipta suasana kekeluargaan dan nyaman antara kedua belah pihak. Dalam hal ini, peneliti juga dapat mengumpulkan data melalui wawancara, observasi serta dokumentasi.

2. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data merupakan cara pengolahan data agar dapat menjadi sebuah informasi yang mudah dipahami.

3. Tahap Penulisan Laporan

Tahap ini merupakan tahap yang terakhir dalam sebuah penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menuliskan laporan hasil penelitian. Penulisan laporan penelitian harus dilakukan dengan prosedur yang baik. Hal tersebut bertujuan agar menghasilkan laporan yang berkualitas.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik ini adalah salah satu teknik cara pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih. Wawancara dilakukan oleh pewawancara dan narasumber. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dan terpercaya. Dengan melakukan wawancara, peneliti diharapkan mampu memahami budaya individu serta pengetahuan yang dimiliki oleh narasumber. Dengan demikian, peneliti

dapat melakukan klarifikasi mengenai hal-hal yang tidak diketahui. Narasumber harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang baik. Sehingga informasi yang didapat oleh peneliti bisa tepat dan akurat.

2. Observasi

Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan untuk menyelidiki fenomena-fenomena dalam penelitian secara sistematis disebut dengan observasi.⁵⁴ Metode ini dilaksanakan melalui cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek. Setelah itu, hasil dari pengamatan selama di lapangan ditulis dalam sebuah catatan. Maka dari itu, data yang berasal dari luar struktural serta prosedural dapat didapatkan oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu bentuk cara menyimpan data dan fakta dalam organisasi maupun lembaga.⁵⁵ Data tersebut bisa berupa laporan kegiatan, gambar, buku catatan, surat menyurat, dan lain-lain. Dokumentasi merupakan penyimpanan data yang tidak terbatas oleh apapun. Dengan demikian, hal tersebut sangat mempermudah peneliti untuk mendapatkan data diwaktu lampau.

F. Teknik Validitas Data

Pada penelitian ini, teknik validitas triangulasi data merupakan teknik yang akan penulis gunakan. Trinagulasi data merupakan teknik penggabungan sumber data yang sudah ada dengan berbagai macam teknik pengumpulan data. Teknik validitas tryangulasi merupakan teknik pengumpulan data serta melakukan

⁵⁴ Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 70.

⁵⁵ Pupu Saeful Rahmat, *Penelitian Kualitatif*, Januari-Juni 2009, Vol. 5, No. 9 hlm. 1-8.

pengujian kredibilitas secara langsung dengan berbagai macam teknik.⁵⁶ Teknik triangulasi data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk mengecek keabsahan data dari hasil wawancara. Penulis mengonfirmasi antara data dokumen lembaga dengan hasil pengamatan di lapangan.⁵⁷ Dengan demikian, data bisa dijamin kemurnian serta keabsahannya.

G. Teknik Analisis Data

Proses pencarian serta penyusunan data secara sistematis data yang didapatkan dari wawancara, hasil dari lapangan, serta dokumentasi disebut sebagai teknik analisis data.⁵⁸ Deskripsi data yaitu melakukan penyusunan serta membuat kelompok-kelompok data, dengan tujuan memberi gambaran yang nyata kepada responden.⁵⁹ Langkah Setelah dibaca dan dipelajari seluruh data yang tersedia, peneliti kemudian mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan cara membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan. Lalu tahapan yang selanjutnya yaitu membuat susunan satuan-satuan tersebut dan dikategorikan. Langkah terakhir adalah melakukan pengecekan sah tidaknya sebuah data.⁶⁰

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. hlm. 330.

⁵⁷ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. (Jakarta: GP, Press, 2009), hlm. 230.

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. hlm. 335.

⁵⁹ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Cet 26, 2009). hlm. 86.

⁶⁰ Lexy J Moleong, MA, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 190.

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Profil Lembaga

Pada tahun 1947 Masehi Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro didirikan. Ketika awal berdirinya, KUA kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro disebut dengan Kantor Kenaiban. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu namanya berubah menjadi Kantor Urusan Agama. Kantor KUA Kecamatan Purwosari terletak di Jl. Panglima Sudirman No. 61 Purwosari Bojonegoro. Tempatnya berada di kompleks Masjid Besar Al Muttaqin Desa Purwosari Kecamatan Purwosari.⁶¹

KUA Kecamatan Purwosari pada saat ini memiliki tiga orang pegawai, yaitu kepala KUA dan dua orang staff kantor. Pada saat ini, KUA Kecamatan Purwosari dipimpin oleh bapak Drs. Agus Zali M. HI. Segala potensi sumber daya manusia yang ada baik pengawal KUA, Pembantu penghulu, maupun organisasi sosial keagamaan diberdayakan dengan maksimal oleh KUA Kecamatan Purwosari. Selain itu, KUA Kecamatan Purwosari juga menerapkan pendekatan secara kreatif guna menghadirkan bentuk kerja tim yang baik, baik dalam satu wilayah maupun luar wilayah. Hal tersebut pada akhirnya juga mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kesuksesan hasil program yang berhubungan dengan lembaga lain.

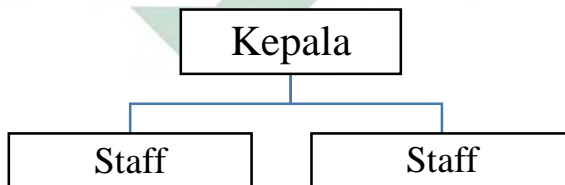
Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, KUA Kecamatan Purwosari memiliki motto “Prima dalam Pelayanan Sebagai Bukti

⁶¹ Dokumentasi KUA Kec. Purwosari Kab. Bojonegoro, pada tanggal 27-01-2021, pukul 10:33 wib

Khodimul Ummat”. Selain itu, kunci 5G (Gati, Gampang, Gelis, Gandolan, dan Good) juga merupakan pedoman yang dipegang oleh KUA Kecamatan Purwosari ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari lima istilah tersebut semua memiliki arti masing-masing. Gati memiliki arti selalu bersikap simpatik, peka dan peduli terhadap masyarakat yang bermasalah dan membutuhkan pelayanan. Sedangkan Gampang maksudnya adalah pelayanan yang diberikan itu mudah, sederhana, dan tidak menyulitkan. Kemudian Gelis artinya pelayanan yang diberikan terukur dengan standar SOP yang jelas dan terprogram, baik durasi waktu maupun pelaksana. Setelah itu ada Gandolan, Gandolan sendiri memiliki arti jasa pelayanan yang diberikan atas dasar validitas data dan pasti tidak menyalahi aturan yang berlaku. Kemudian Good memiliki arti masyarakat diharapkan akan mendapatkan pelayanan yang maksimal sehingga timbul perasaan senang dan puas.⁶²

2. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Kantor Urusan Agama
Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro⁶³



⁶² Hasil Observasi KUA Kec. Purwosari Kab. Bojonegoro, pada 27-01-2021, pukul 10:32 wib

⁶³ Dokumentasi KUA Kec. Purwosari Kab. Bojonegoro, pada 27-01-2021 pukul 15:08 wib

Ketua : 1. Drs. Agus Zali M. HI
Staff : 2. Drs. Lukman Hakim
3. Juriyanto

3. Visi dan Misi

Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari memiliki visi yaitu “Terwujudnya masyarakat yang agamis, rukun, berkualitas dan sejahtera lahir dan batin.” Sedangkan misi dari Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah sebagai berikut:⁶⁴

- a. Meningkatkan pelayanan dibidang kepenghuluan.
- b. Meningkatkan pengembangan dan pemahaman nilai-nilai keagamaan.
- c. Meningkatkan pengembangan keluarga sakinah dan produk halal.
- d. Meningkatkan pembinaan kemasjid dan ibadah sosial.
- e. Meningkatkan pelayanan dan pendayagunaan zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf.
- f. Meningkatkan pelayanan dan pembinaan ibadah haji dan umroh.

4. Fasilitas

Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari memiliki beberapa fasilitas penunjang. Fasilitas-fasilitas tersebut bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar dalam melayani masyarakat. Ada beberapa fasilitas yang berada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari di antaranya adalah sebagai berikut.⁶⁵

- a. Tempat Parkir

⁶⁴ Dokumentasi KUA Kec. Purwosari Kab. Bojonegoro, pada 27-01-2021, pukul 10:32 wib

⁶⁵ Hasil Observasi di KUA Kec. Purwosari Kab. Bojonegoro, pada 27-01-2021, pukul 10:36 wib

- b. Ruang Kepala
- c. Ruang Staff
- d. Komputer
- e. Meja
- f. Kursi
- g. Mushola
- h. Mukenah, Sarung, dan Sajadah
- i. Toilet
- j. Dispenser Air Mineral
- k. Kipas Angin
- l. Tempat Cuci Tangan

B. Penyajian Data

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengawasan

Kantor Urusan Agama merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki fokus kegiatan seputar urusan keagamaan Islam. Lembaga ini memiliki roda organisasi yang dipimpin langsung oleh kepala KUA. Dengan demikian, semua pegawai mempunyai tugas pokok masing-masing dibawah arahan seorang pemimpin. Salah satu tugas pemimpin adalah mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh para pegawainya. Berikut tanggapan narasumber terkait pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari :

“... Pengawasannya ya menggunakan standar SOP itu, standar operasional prosedur, kalau sudah terlaksana ya sudah. Selain itu kami melakukan pengawasan biasanya pertengahan bulan, awal bulan bikin rencana program terus

pertengahan kita evaluasi, mana yang jalan dan mana yang tidak”.⁶⁶ (NS 1, 28/12/2020)

“Intinya pengawasan di sini itu tidak terlalu ketat, ... tetapi masing-masing kita diberi kepercayaan, sehingga tugas apa yang diberikan ... ya kita laksanakan dengan baik, ... sehingga dalam hal mengerjakan kita tidak harus diawasi terus-terusan, sesuai dengan kewajiban”.⁶⁷ (NS 2, 27/1/2021)

“... Pimpinan itu selalu menanyakan perkembangan tugas yang dikerjakan pegawai, apakah sudah selesai apa belum, ... jadi selalu melakukan komunikasi dengan baik”. (NS 3, 27/1/2021)⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menurut narasumber 1, 2, dan 3 pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari berpedoman dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Selain itu pimpinan selalu melakukan komunikasi dengan baik kepada para pegawainya. Kemudian pemimpin selalu melakukan evaluasi setiap dua minggu sekali.

Terkait dengan cara pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dijelaskan sebagai berikut :

“Karena di kantor kita itu nggak banyak ya pegawainya, ... jadi intinya pak kepala menanyakan tugas yang dikerjakan sudah

⁶⁶ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:02 WIB.

⁶⁷ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:22 WIB.

⁶⁸ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:10 WIB.

selesai apa belum, pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya itu sudah dilaksanakan apa belum, ya biasanya itu seminggu sekali kita koordinasi, dan evaluasi setiap minggu”.⁶⁹ (NS 2, 27/1/2021)

“... sering melakukan komunikasi dan koordinasi kepada staffnya, biasanya itu memberikan masukan dan arahan, ... ketika mungkin ada pegawainya yang merasa kesulitan dan sebagainya...”.⁷⁰ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 2 dan 3 cara pimpinan dalam mengawasi adalah sering melakukan komunikasi dan koordinasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keterangan yang disampaikan oleh ketiga narasumber, bahwa kepala KUA Kecamatan Purwosari selalu menanyakan perkembangan tugas yang dilakukan oleh pegawainya setiap minggu. Setelah itu, ketika ada yang tidak sesuai dengan rencana langsung dievaluasi dan memberikan arahan.

Terkait sikap pegawai terhadap pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan dijelaskan sebagai berikut :

“... alhamdulillah sikap pegawai ya pro aktif, terjadi koordinasi kerja sama yang saling menguntungkan, ...mereka bisa menempatkan diri di posisinya masing-masing, selaku pimpinan ya memberikan motivasi, memberikan arahan, sehingga terjadi dialog

⁶⁹ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:25 WIB.

⁷⁰ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:12 WIB.

kooperatif, akhirnya tidak merasa diawasi, dan kesannya hanya seperti kerja sama aja.”⁷¹ (NS 1, 28/12/2020)

“sangat setuju, karena kan itu tujuannya untuk kelancaran tugas kita juga, ...bagaimana nanti kalau tidak diawasi, kan kalau ada kekeliruan atau kendala-kendala yang ndak kita bisa, sehingga perlu adanya pengawasan dari pak kepala.”⁷² (NS 2, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1 dan 2 sikap pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan cenderung menerima dan mematuhi. Para pegawai merasa bahwa dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga ketika terjadi kendala ada yang memberi arahan dari pimpinan.

Dalam proses mengelola organisasi tentu tidak selalu berjalan dengan baik. Baik pimpinan maupun anggota pasti pernah mengalami kesulitan maupun hambatan dalam mencapai tujuan. Hambatan atau tingkat kesulitan dalam proses pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dijelaskan sebagai berikut :

“saya merasa tidak ada hambatan apa-apa, lancar, jadi kita punya rencana kita punya kegiatan, ya sesuai dengan yang kita rencanakan, kalau tidak selesai ada apa, ... kalau itu terjadi kenapa, masalahnya apa, kita bahas bareng-bareng, termasuk secara rutin setengah bulan melakukan evaluasi itu tadi, secara

⁷¹ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:06 WIB.

⁷² Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:26 WIB.

ensidental langsung melakukan komunikasi itu tadi.”⁷³ (NS 1, 28/12/2020)

“karena kita satu kantor ya, jadi kecil lah kemungkinan terjadi hambatan, karena setiap hari ketemu, setiap hari jumpa, jadi kalau hambatan dalam pengawasan kecil sekali, jarang lah, kecuali kalau jarak jauh mungkin ada hambatan, karena tidak pernah ketemu, kalau kita setiap hari ketemu jadi ya yang menghambat tidak ada.”⁷⁴ (NS 2, 27/1/2021)

Berdasarkan keterangan dari dua narasumber di atas, semua sepakat bahwa selama ini tidak ada hambatan dalam proses kegiatan di dalam kantor. Semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kecuali kalau antara pemimpin dengan bawahan berjauhan, pasti akan menyulitkan pemimpin dalam mengawasi bawahannya. Akan tetapi, ketika sering bertemu dan berkomunikasi, kemudian ada pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan langsung memberi arahan dan masukan. Dengan demikian semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Setiap lembaga atau organisasi memiliki sistem masing-masing dalam pelaksanaan kinerjanya. Ada yang masih menggunakan metode manual, ada juga yang sudah menerapkan sistem modern. Terkait metode atau sistem pengawasan

⁷³ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:10 WIB.

⁷⁴ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:28 WIB.

yang digunakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dijelaskan sebagai berikut :

“ya itu tadi menggunakan metode modern ceklok tadi, kemudian kalau yang manual setiap dua minggu sekali saya mengecek kinerja pegawai, ...ya berarti menggunakan dua-duanya.”⁷⁵ (NS 1, 28/12/2020)

“...di kantor sini menggunakan dua-duanya, kalau modern ya menggunakan ceklok itu, sistem, kalau manualnya ya pak kepala sendiri yang langsung mengawasi dari kantor.”⁷⁶ (NS 2, 27/1/2021)

“yaa menggunakan dua-duanya, emm jadi, kalau yang modern ya pakai sistem itu, ee.. kalau yang manual itu diawasi langsung oleh pak kepala, setiap hari, kan satu kantor.”⁷⁷ (NS 3, 28/1/2021)

Menurut narasumber 1,2, dan 3 semua sepakat bahwa metode atau sistem pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari menggunakan dua metode, yaitu manual dan modern. Metode manual merupakan bentuk pengawasan yang dilaksanakan langsung oleh pimpinan kepada staff. Sedangkan metode modern menggunakan sistem absen ceklok.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan pasti tidak semuanya berjalan sesuai rencana. Terutama dalam hal sistem pengawasan yang dilakukan

⁷⁵ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:12 WIB.

⁷⁶ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:30 WIB.

⁷⁷ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:12 WIB.

pimpinan terhadap pegawai. Berikut tanggapan narasumber terkait dengan keberhasilan pengawasan yang dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari :

“Ya kurang lebih delapan puluh persen lah berhasil, karena pak kepala kan tidak mesti selalu di kantor ya, mungkin ada kegiatan di luar, mungkin ada pernikahan atau rapat, ...sehingga dalam hal pengawasan kan tidak bisa seratus persen.”⁷⁸ (NS 2, 27/1/2021)

“ini yang saya rasakan... bagus, termasuk berhasil pengawasan yang dilakukan pak kepala kepada bawahannya, karena pimpinan dengan bawahan dekat, bawahan dengan atasan dekat, jadi bisa sinkron”.⁷⁹ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 2 dan 3, tingkat keberhasilan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya dapat dikatakan berhasil. Para pegawai merasa bahwa selama ini tidak ada pegawai yang telat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan antara pemimpin dan bawahan rutin bertemu. Selain itu, pimpinan juga memiliki hubungan yang sangat dekat dengan para bawahannya. Dengan demikian komunikasi dan koordinasi bisa berjalan dengan baik sesuai rencana.

Terkait dengan ada atau tidak pegawai yang melakukan penyelewengan dalam menyelesaikan pekerjaannya di KUA kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro dijelaskan sebagai berikut :

⁷⁸ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:31 WIB.

⁷⁹ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:14 WIB.

“Saya rasa selama ini tidak ada yang melakukan penyelewengan tugas di sini, semua bekerja sesuai jobdis mereka masing-masing dan mengerjakan sesuai tugas mereka masing-masing.”⁸⁰ (NS 1, 28/12/2020)

“Alhamdulillah selama saya di sini nggak ada ya, soalnya ya selalu ketemu dan komunikasi, koordinasi dengan pimpinan, jadi selalu mendapatkan masukan dan arahan dari pak kepala.”⁸¹ (NS 2, 27/1/2021)

“Sejauh ini ndak ada sih, ... pegawai sini alhamdulillah mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, jadi itu tidak ada yang sampai menyelewengkan tugasnya seperti itu, ndak mungkin lah, karena ya gitu, selalu diawasi oleh pak kepala dan tuntutan tanggung jawab juga.”⁸² (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1, 2, dan 3 tidak ada pegawai yang menyelewengkan pekerjaannya. Setiap staff di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jobdis masing-masing. Hal tersebut dikarenakan setiap staff di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merasa bahwa sudah menjadi tuntutan serta tanggungjawab yang harus diselesaikan. Selain itu, memang setiap hari pimpinan dengan bawahan sering melakukan komunikasi dan koordinasi. Sehingga kecil

⁸⁰ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:22 WIB.

⁸¹ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:34 WIB.

⁸² Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:17 WIB.

kemungkinan ada pegawai yang melanggar aturan dan tata tertib yang ada kantor tersebut.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan tentu memiliki pengaruh terhadap diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Pengaruh tersebut bisa menerjerumus ke dalam hal yang positif maupun negatif. Seperti halnya pengawasan yang dilakukan di KUA kecamatan Purwosari kabupaten Bojonegoro. Salah satu tujuan dari pengawasan adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai. Berikut tanggapan narasumber terkait pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di KUA kecamatan Purwosari :

“... ini kan kaitannya dengan tupoksi pekerjaan, ya pasti mempengaruhi, ... karena sistemnya sudah seperti itu, pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan jobdisk mereka masing-masing, mereka secara otomatis akan disiplin dalam menyelesaikan tupoksinya.”⁸³ (NS 1, 28/12/2020)

“... dengan adanya pengawasan itu kita jadi disiplin waktu, tepat waktu, sebelum jam absen kitaharus sudah dateng dan pulang tepat pada waktunya, absen pakai cheklok, jadi jarang lah kalau terlambat itu, kecil sekali kemungkinannya.”⁸⁴ (NS 2, 27/1/2021)

“... pasti itu, karena pengawasan yang dilakukan itu kan termasuk tujuannya supaya bawahan menjadi disiplin, jadi ya mempengaruhi sekali.

⁸³ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:28 WIB.

⁸⁴ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:33 WIB.

Sehingga bawahan itu bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ... jadi kemungkinan kecil jika ada tugas yang terbengkalai.”⁸⁵ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1, 2 dan 3 semua sepakat jika pengawasan yang diterapkan oleh pemimpin mampu berpengaruh pada tingkat kedisiplinan staff. Para pegawai menjadi lebih disiplin ketika ada seseorang yang mengawasi pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan jarang adanya pekerjaan yang terbengkalai, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, masing-masing staff di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari juga selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memegang peran kunci dalam sebuah organisasi. Pemimpin berfungsi untuk memimpin anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merupakan lembaga yang tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Berikut merupakan beberapa pendapat narasumber terkait peran pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari :

“... menggunakan pendekatan kekeluargaan dan saling pengertian, sehingga kita itu mengawal program bersama-sama, kita ajak bikin program bareng-bareng kita evaluasi bareng-bareng, kan gitu, ora semata-mata aku juragan awakmu karyawanku, tapi bersama-sama mengajak bikin

⁸⁵ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:26 WIB.

program bareng-bareng evaluasi bareng-bareng, ...yang kedua melibatkan partisipasi bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi, efektif itu, yaitu dengan menggunakan pendekatan partisipatif.”⁸⁶ (NS 1, 28/12/2020)

“... jadi intinya pak kepala selalu menanyakan tugas yang dikerjakan sudah selesai apa belum, tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya sudah dikerjakan apa belum, ya setiap minggu kita mengadakan koordinasi dan komunikasi.”⁸⁷ (NS 2, 27/1/2021)

“...sering melakukan komunikasi dan koordinasi kepada staffnya, biasanya itu memberikan arahan dan masukan ... jika ada pegawai yang merasa kesulitan dan sebagainya.”⁸⁸ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1,2 dan 3 pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari melakukan pendekatan kekeluargaan dalam memimpin para pegawainya. Hal tersebut bertujuan untuk saling memberi pengertian kepada semua pegawai kantor. Selain itu, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari juga menggunakan pendekatan partisipatif. Jadi, pemimpin melibatkan semua pegawai dalam setiap pekerjaan dan keputusan. Sehingga para pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam

⁸⁶ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:39 WIB.

⁸⁷ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:35 WIB.

⁸⁸ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:29 WIB.

menyampaikan ide maupun gagasan demi kebaikan organisasi.

Pemimpin Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari selalu aktif melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pegawainya. Sehingga ketika ada pegawai yang merasa kesulitan di sela mengerjakan tugasnya pemimpin langsung dapat memberikan arahan dan masukan kepada pegawainya. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat segera tercapai sesuai dengan rencana. Peran pemimpin yang baik menentukan berhasilnya sebuah program dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Terkait dengan sikap pemimpin dalam menghadapi pegawai yang melakukan penyelewengan tugas dijelaskan sebagai berikut :

“ya kami akan memberikan peringatan terlebih dahulu, kemudian kalau masih belum jera kami berikan surat peringatan, gitu aja. kalau sanksi ya contohnya mereka tidak mendapatkan uang makan, dan sebagainya, begitu.”⁸⁹ (NS 1, 28/12/2020)

“... ya cara pimpinan dalam menghadapi pegawai seperti itu ya otomatis ditegur dulu, baru kemudian diberi masukan, diberi arahan, dikasih bimbinganlah, supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.”⁹⁰ (NS 2, 27/1/2021)

“... yang pertama ditegur dulu ya, kemudian kalau belum jera ya dikasih surat, gitu, lalu jika masih belum mempan terpaksa diskorsing, jadi

⁸⁹ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:40 WIB.

⁹⁰ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:36 WIB.

intinya pak kepala itu tegas tapi santai.”⁹¹ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1, 2, dan 3 semua sepakat bahwa ketika ada pegawai yang melakukan penyelewengan tugas, yang pertama dilakukan oleh pemimpin adalah memberi teguran. Tetapi, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari tidak hanya sekedar memberi teguran, melainkan juga memberikan bimbingan dan masukan terhadap pegawai tersebut. Setelah itu jika masih belum jera, maka pemimpin akan memberikan surat peringatan. Pemimpin KUA Purwosari memiliki sikap tegas dan cenderung membina pegawainya. Sehingga dengan sikap pemimpin yang seperti itu, para pegawai akan lebih disiplin dan bertanggungjawab dalam setiap mengerjakan tugasnya.

Terkait sikap pemimpin dalam menghadapi pegawai yang sering terlambat dijelaskan sebagai berikut :

“...karena ada absen cheklok, sudah sistem ya, jadi tidak ada pegawai yang datang terlambat, selalu tepat waktu, walaupun ada pasti disertai alasan yang jelas, ...karena memang sudah diawasi oleh sistem, jika memang misal ada keterlambatan atau gimana itu sudah sistem yang mengatur, jadi pegawai disini tidak ada yang pernah terlambat kecuali memang ada halangan yang mungkin lebih diprioritaskan, nah itu lain cerita.”⁹² (NS 2, 27/1/2021)

⁹¹ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:31 WIB.

⁹² Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:39 WIB.

“ya karena tidak ada pegawai yang pernah terlambat jadi ya biasa-biasa saja, aman-aman saja, tapi mungkin kalau ada yang terlambat pasti ditanya dan pasti alasan yang jelas kalau telatnya sekali dua kali, kalau sering itu beda lagi.”⁹³ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 2 dan 3 menyatakan bahwa selama ini tidak ada pegawai yang terlambat di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari. Hal tersebut dikarenakan Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari sudah menerapkan sistem absen cheklok. Kedua narasumber sepakat bahwa penerapan sistem absen cheklok sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kecuali jika memang ada pegawai yang udzur, maka hal tersebut dapat dimaklumi.

Terkait sanksi yang diberikan pimpinan ketika ada pegawai yang melanggar atau terlambat dijelaskan sebagai berikut :

Dalam sebuah organisasi tentu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam setiap hal. Seperti halnya kegiatan pengawasan, pemimpin memiliki peran penting dalam kegiatan tersebut. Hal tersebut dikarenakan pemimpin merupakan struktur organisasi tertinggi. Sehingga segala macam keputusan dan kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sepenuhnya menjadi tanggungjawab seorang pemimpin. Terkait fungsi seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan dijelaskan sebagai berikut :

⁹³ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:32 WIB.

“... pemimpin itu kan manajer, manajer kan tidak lepas dari empat fungsi manajemen, planning, organizing, actuating, dan controlling, ... semua itu siapa yang menentukan, kan pemimpin, yang membuat rencana ... pemimpin, ... yang membagi pekerjaan kan pemimpin, yang memastikan berjalannya pekerjaan siapa, kan pemimpin, yang terakhir pengawas siapa siapa, pemimpin, ... jadi gitu prinsipnya.”⁹⁴ (NS 1, 28/12/2020)

“... dengan adanya pengawasan dari pimpinan itu bawahan bisa bekerja sebaik mungkin. Tanpa diawasi, bawahan akan bekerja dengan seenaknya, ... jadi sangat penting seorang pemimpin itu harus melakukan pengawasan kepada bawahannya.”⁹⁵ (NS 2, 27/1/2021)

“yaa penting banget ya, ... termasuk pak kepala atau pimpinan itu kan yang memiliki tanggung jawab keseluruhan pada kantor ini, jadi yaa untuk meminimalisir keteledoran pegawai, ... atau pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan pegawai itu bisa diatasi oleh pimpinan.”⁹⁶ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1, 2, dan 3 sepakat mengatakan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan pengawasan di dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan, para pegawai tidak akan

⁹⁴ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:41 WIB.

⁹⁵ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:40 WIB.

⁹⁶ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 15:34 WIB.

bekerja secara maksimal. Salah seorang narasumber menyatakan bahwa pemimpin adalah manajer. Seorang manajer tidak lepas dari empat fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Sehingga yang mengatur organisasi dari awal perencanaan hingga proses pengawasan adalah pemimpin. Selain itu ketika ada pegawai yang kesulitan mengerjakan pekerjaannya, pemimpin juga harus mampu membantu dan memberikan arahan. Dengan demikian, pemimpin memiliki peran penting dalam kegiatan pengawasan.

Terkait mengapa pemimpin harus melakukan pengawasan dijelaskan sebagai berikut :

“ya karena memang tugasnya sudah seperti itu, seperti fungsi manajemen tadi, *controlling* yang berarti pengawasan.”⁹⁷ (NS 1, 28/12/2020)

“ya memang itu sudah menjadi tupoksinya seorang pemimpin, pemimpin itu kan ditugaskan untuk mengatur, mengurus, menhandel segala kegiatan di kantor, dan itu kan tidak lepas dari yang namanya mengawasi, jadi ya pemimpin yang harus mengawasi pekerjaan para bawahannya.”⁹⁸ (NS 2, 27/1/2021)

“... karena pimpinan itu kan ya tugasnya ya itu ya salah satunya, jadi kalau tidak pimpinan yang mengawasi kurang lengkap lah, ... karena ya yang memiliki tanggungjawab kepada seluruh

⁹⁷ Wawancara dengan Agus Zali, pada tanggal 28 Desember 2020, pukul 11:43 WIB.

⁹⁸ Wawancara dengan Lukman Hakim, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:46 WIB.

pegawai itu ya pemimpin itu, bukan yang lain.”⁹⁹ (NS 3, 27/1/2021)

Menurut narasumber 1, 2, dan 3 menyatakan bahwa kegiatan pengawasan memang menjadi salah satu tugas dan kewajiban bagi seorang pemimpin. Pemimpin memiliki tugas mengatur, mengurus, dan menhandel seluruh kegiatan kantor. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab besar terhadap kemajuan organisasi. Jadi, segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi, baik maupun buruk merupakan tanggungjawab penuh dari seorang pemimpin.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Perspektif Teori

a. Pengawasan

Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah salah satu instansi yang dipimpin langsung oleh kepala KUA. Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dipimpin oleh seorang kepala KUA beserta dua orang pegawai. Dilihat dari struktur organisasi tersebut, dapat dipastikan bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin memiliki tanggungjawab untuk mengawasi segala pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Hal tersebut bertujuan agar hasil yang dikerjakan sesuai dengan rencana.

Menurut hasil penelitian, Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari menerapkan pengawasan yang berpedoman dengan standar

⁹⁹ Wawancara dengan Juriyanto, pada tanggal 27 Januari 2021, pukul 14:33 WIB.

operasional prosedur yang berlaku. Selain itu, pimpinan juga melakukan komunikasi secara rutin kepada para bawahannya. Kemudian, setiap dua minggu sekali pimpinan juga selalu mengadakan evaluasi. Sehingga, dapat dipastikan kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai *planning*. Menurut Sarwoto, pengawasan merupakan upaya manajer agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.¹⁰⁰

Mc. Farland menyatakan pengawasan merupakan suatu proses dimana pimpinan berusaha melihat seberapa maksimal pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawainya.¹⁰¹ Sedangkan menurut Sujamto, pengawasan merupakan bentuk usaha atau pekerjaan guna mengetahui serta menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan pekerjaan. Sujamto memastikan bahwasannya tugas yang dikerjakan sudah sesuai *planning*.¹⁰² Sedangkan menurut pendapat peneliti, pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merupakan upaya seorang pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana. Hal ini sesuai dengan teori yang ada dalam penelitian ini.

Setiap organisasi memiliki cara dalam melakukan pengawasan terhadap anggotanya.

¹⁰⁰ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 93

¹⁰¹ Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 61

¹⁰² Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta: 1983, Ghalia Indonesia, hlm. 17

Menurut hasil penelitian, metode yang dilakukan dalam mengawasi setiap kegiatan adalah menggunakan metode pengawasan langsung. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pemimpin KUA Purwosari sering melakukan komunikasi dan koordinasi kepada bawahannya. Pemimpin selalu menanyakan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Kemudian, ketika ada yang tidak sesuai dengan rencana langsung dievaluasi dan diberikan arahan.

Maringan Masry Simbolon berpendapat, bahwa pengawasan langsung merupakan pengawasan yang dilaksanakan secara langsung oleh pemimpin organisasi di tempat kerja. Cara tersebut dilakukan dengan tujuan agar supaya mendapatkan tindakan pelurusan dan perbaikan ketika terjadi penyelewengan saat bertugas. Para pegawai yang mendapatkan bimbingan dan pengarahan dari atasan cenderung lebih sedikit melakukan kesalahan dibanding pegawai yang tidak memperoleh pengawasan.¹⁰³ Sedangkan menurut peneliti, metode pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah pemimpin melakukan komunikasi dan koordinasi secara langsung kepada bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat kepala KUA Purwosari langsung memberikan arahan dan masukan kepada pegawai yang mengalami kesulitan.

Setiap pengawasan yang dilakukan pasti memiliki tolak ukur keberhasilan. Menurut hasil

¹⁰³ M. Kadarisman, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Rajawali, Jakarta, 2013, hlm. 172.

penelitian, pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dapat dikatakan berhasil. Hal tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada pegawai yang terlambat datang ke kantor maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, antara pemimpin dan bawahan juga memiliki hubungan yang cukup dekat. Dengan demikian, komunikasi dan koordinasi dapat berjalan dengan baik sesuai rencana.

Menurut Dr. Sondang P. Siagan, pengawasan dapat berlangsung dengan baik ketika mempunyai ciri-ciri :¹⁰⁴

- 1) Pengawasan harus menggambarkan karakter dari segala pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pengawasan harus segera menunjukkan jalan keluar apabila terjadi penyimpangan atau pembelokkan dari *planning*.
- 3) Dalam melakukan pengawasan wajib bersikap objektif.
- 4) Pemahaman pola pengawasan oleh setiap pihak yang berpartisipasi.
- 5) Pengawasan menganalisa sesuatu yang kurang sesuai dengan rencana.
- 6) Pengawasan harus bersifat membimbing.

Menurut pendapat peneliti, tingkat keberhasilan pengawasan yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari sudah sesuai teori dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat bahwa semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

¹⁰⁴ Wahyu Budhianto, "Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan", Jurnal Transformasi, Vol. 1, No. 27, 2015, hal. 25.

tepat waktu. Selain itu, antara pemimpin dengan bawahan memiliki hubungan yang dekat. Sehingga, ketika ada pegawai yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, pimpinan langsung memberi masukan serta bimbingan.

Dalam setiap organisasi maupun lembaga memiliki pegawai dengan karakter yang berbeda-beda. Dalam penerapan sistem kepengurusan yang demokratis, tentu setiap pekerjaan atau kebijakan yang dilakukanselalu melibatkan bawahan. Bawahan memiliki peran dalam setiap kebijakan yang diterapkan di dalam organisasi. Menurut hasil penelitian, sikap pegawai terhadap pengawasan yang dilaksanakan pimpinan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari cenderung menerima dan mentaatinya. Hal tersebut dikarenakan pengawasan memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, dengan adanya pengawasan pimpinan langsung dapat membimbing pegawai ketika terjadi kendala.

Menurut E. Mulyasa, disiplin merupakan bentuk kesadaran manusia yang berhubungan didalam sebuah struktur taat atau patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan suka rela.¹⁰⁵ Setiap orang akan mau menaati segala peraturan dan mengerjakan tugasnya, baik dengan sukarela ataupun terpaksa. Kesanggupan adalah suatu sikap dan perbuatan setiap orang yang bercermin kepada peraturan perusahaan,

¹⁰⁵ Mulyasa, *"Kurikulum Berbasis Sekolah"*, Remaja Rosdakarya, Bandung: 2002, hlm. 108.

baik tertulis ataupun tidak tertulis.¹⁰⁶ Sedangkan menurut pendapat peneliti, sikap pegawai terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari cenderung patuh dan taat. Para pegawai melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Semua sepakat, bahwa dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Dalam kegiatan pengawasan, pasti mengalami hambatan dalam pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan tidak semua kebijakan dapat berjalan dengan sempurna. Hambatan pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari, yaitu ketika posisi pemimpin dan bawahan tidak dalam satu tempat. Hal tersebut dapat menyulitkan pemimpin dalam hal mengawasi kinerja pegawai. Akan tetapi, ketika berada dalam satu kantor dan sering berkomunikasi, hampir tidak ada hambatan yang terjadi. Semua berjalan sesuai dengan rencana.

Muchsan mengungkapkan, bahwa hambatan dalam melaksanakan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin belum mempunyai kecakapan dan ketrampilan yang mumpuni, baik dari aspek manajerial ataupun technical skill.
- 2) Mental pemimpin yang lemah, berakibat pada tidak adanya sikap kepemimpinan yang kuat.

¹⁰⁶ Malayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung: PT Bumi Aksara 2010), hlm. 193.

- 3) Adanya budaya pakewuh, sehingga pemimpin sungkan menegur atau memberikan sanksi kepada bawahan yang telah berbuat salah.
- 4) Nepotisme sistem, yang berakibat objektivitas pengawasan sukar tercapai. Hal tersebut dikarenakan bagian pengawas dan yang diawasi masih terpaat hubungan yang sangat dekat.
- 5) Mutu atau kualitas pengelolaan tata usaha belum maksimal.
- 6) Kualitas kinerja staff belum maksimal.
- 7) Perbedaan lokasi.

Dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan pengawasan dibagi atas dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal bersumber dari dalam organisasi. Sedangkan faktor eksternal beraal dari luar organisasi. Menurut pendapat peneliti, hambatan dalam pelaksanaan pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah ketika pimpinan dan bawahan tidak dalam satu lokasi. Antara pimpinan dengan bawahan tidak saling bertemu dan berkomunikasi. Selain hal tersebut, tidak ada yang menghambat dalam hal pengawasan. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa yang menghambat pelaksanaan pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah perbedaan lokasi.

Dalam sebuah organisasi, tidak semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna. beberapa pegawai mungkin ada yang melakukan penyimpangan ataupun kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Menurut fakta di lapangan,

tidak ada pegawai yang melakukan penyimpangan ataupun penyelewengan tugas di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari. Para pegawai melakukan tugasnya dengan baik sesuai jobdis yang diterima setiap pegawai. Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merasa, bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan sebuah tuntutan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan. Selain itu, seringnya melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pemimpin menjadi kunci utama untuk menghindari penyimpangan.

Dalam sebuah teori, aspek-aspek yang mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu:¹⁰⁷

- 1) Adanya peraturan yang pasti dan jelas guna dijadikan pedoman oleh setiap staff.

Peraturan menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi maupun lembaga. Jika tidak ada peraturan, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sesuka hati. Dengan demikian, tujuan organisasi akan sulit tercapai seperti yang telah direncanakan.

- 2) Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.

Sikap yang tegas dari seorang pemimpin juga sangat dibutuhkan dalam setiap kegiatan. Hal tersebut bertujuan supaya tidak ada pegawai atau karyawan yang meremehkan tugas yang diberikan. Selain itu, ketegasan seorang pemimpin juga

¹⁰⁷ Edy Sutrisno, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 89.

memberikan dampak positif bagi karyawan agar tidak ada yang berani melakukan penyimpangan.

- 3) Adanya hukuman atau sanksi yang dijatuhkan kepada setiap pelanggar tata tertib.

Hukuman atau sanksi yang dimaksud adalah diberikan memperbaiki kedisiplinan pegawai yang telah melanggar peraturan. Sehingga para karyawan diharapkan dapat bersikap sesuai dengan harapan perusahaan maupun organisasi.

- 4) Memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai.

Dalam proses penegakkan kedisiplinan, tentu tidak cukup hanya sekedar memberikan sanksi atau hukuman. Tetapi, perusahaan juga perlu mempertimbangkan tingkat kesejahteraan para karyawan, seperti memberikan honorarium yang mampu mencukupi keperluan hidup pegawai dan sanak keluarga.

- 5) Adanya partisipasi dari pegawai.

Kedisiplinan dapat dilakukan dengan maksimal ketika pemimpin dan karyawan sama-sama melaksanakannya. Tidak ada yang menjadi bos dan tidak ada yang menjadi babu. Hal tersebut dikarenakan peraturan dan tata tertib merupakan hasil kesepakatan bersama.

- 6) Menunjang tujuan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Jika kedisiplinan ingin terlaksana dengan baik didalam instansi, maka tujuan yang dijadikan target organisasi harus sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki karyawan yang bekerja.

7) Adanya keteladanan pemimpin.

Keteladanan pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Jika seorang pimpinan bersedia taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku, maka para karyawan juga akan berperilaku sama. Hal tersebut dikarenakan, pemimpin adalah orang yang menjadi panutan sekaligus contoh bagi bawahannya.

Sedangkan tingkat kedisiplinan yang baik dapat dilihat dari gambaran sebagai berikut:¹⁰⁸

- 1) Besarnya sikap perhatian pegawai kepada target yang dituju.
- 2) Besarnya tingkat antusiasme dan dorongan kerja serta gagasan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Tingginya sikap tanggung jawab para pegawai untuk menjalankan tugas dengan maksimal.
- 4) Timbulnya sikap memiliki dan sikap kekeluargaan yang besar dilingkungan pegawai.
- 5) Berkembangnya kemampuan dan kreaativitas para pegawai.

Menurut pendapat peneliti, pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari tidak ada yang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut dikarenakan para pegawai merasa bahwa tugas yang diterima adalah sebuah tuntutan dan

¹⁰⁸ Ibid, hlm. 86.

tanggung jawab yang harus diselesaikan. Kemudian, seringnya berkomunikasi dan berkoordinasi antara pimpinan dan karyawan juga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.

Setiap kebijakan, program, maupun kegiatan pengawasan yang dilakukan dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap pegawai maupun karyawan. Menurut hasil penelitian, pengawasan yang dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merasa bahwa dengan adanya pengawasan menjadikan seseorang lebih disiplin. Hal tersebut dapat dilihat, bahwa di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari tidak ada pekerjaan yang terbengkalai. Selain itu, para pegawai juga selalu datang dan pulang tepat waktu.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi menggambarkan besarnya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal tersebut memotivasi semangat kerja serta tercapainya target perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuan.¹⁰⁹ Menurut pendapat peneliti, pengawasan yang dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat, bahwa tidak ada pegawai yang terlambat

¹⁰⁹ Harianto, Asron Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam", Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1, Tahun 2020, hlm. 675.

menyelesaikan tugas. Selain itu, pegawai selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan yang telah ditentukan.

b. Pemimpin

Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari adalah suatu instansi dimana dipimpin langsung oleh kepala kantor. Pimpinan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari mempunyai peran penting didalam menjalankan roda organisasi. Menurut hasil penelitian, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari menggunakan pendekatan kekeluargaan dalam memimpin pegawainya. Selain itu, pemimpin Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari juga menggunakan pendekatan partisipatif. Pemimpin melibatkan semua pegawai dalam setiap pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Menurut Dr. E. Mulyasa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan bersama-sama dalam pengambilan keputusan. Seorang pimpinan menyertakan anggotanya untuk ikut serta mengambil peran dalam usaha menentukan keputusan.¹¹⁰ Sedangkan menurut Lipham dan Hankom, pemimpin partisipatif adalah jenis pemimpin yang memberikan kesempatan yang leluasa dan semaksimal mungkin terhadap anggota untuk ikut serta dalam berbagai acara.¹¹¹

Menurut pendapat peneliti, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari

¹¹⁰ Mulyasa, *"Menjadi Kepala Sekolah Profesional"*, Cet. IV (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 117.

¹¹¹ Moch. Idochi Anwar, *"Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan"*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hlm. 69.

merupakan pemimpin yang partisipatif. Hal tersebut dapat dilihat, bahwa pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam setiap kegiatan. Selain itu, para pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menyampaikan ide dan gagasan. Peneliti juga berpendapat bahwa pemimpin Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merupakan pemimpin yang demokratis.

Setiap pemimpin memiliki sikap masing-masing ketika menghadapi pegawai yang melakukan penyimpangan tugas. Menurut hasil penelitian, pemimpin KUA Purwosari ketika menghadapi pegawai yang menyimpang adalah menegur. Selain itu, pemimpin juga memberikan nasehat dan bimbingan kepada para pegawainya. Pemimpin KUA memiliki sikap tegas dan cenderung membina kepada pegawainya. Karena hal tersebut dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

Burt Nanus lewat kutipan lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta, seorang pimpinan atau atasan diharapkan mampu berperan menjadi seorang pembimbing. Pemimpin adalah pengarah anggota guna memaksimalkan karakter didalam organisasi dan mendidik perilakunya sesuai visi yang dijadikan acuan. Pimpinan harus memiliki figur sebagai seorang mentor, yang mewujudkan visi menjadi nyata.¹¹²

Peneliti berpendapat, bahwa sikap pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari

¹¹² Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Agung Ayu Sriathi, *"Perilaku Organisasi"*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 102.

cukup tegas dan bersifat membimbing. Hal tersebut dapat dilihat ketika ada pegawai yang melakukan penyimpangan langsung mendapatkan teguran. Kemudian, pemimpin memberikan nasehat serta bimbingan agar tidak mengulangi kejadian tersebut. Sehingga, kecil kemungkinan pegawai melakukan penyelewangan tugas di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari merupakan suatu lembaga yang tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi tersendiri dalam mengawasi segala kegiatan organisasi. Menurut hasil penelitian, pemimpin KUA Purwosari dalam melaksanakan tugasnya menerapkan empat fungsi manajemen. Empat fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Kemudian, pemimpin KUA Purwosari juga bertanggungjawab atas segala kegiatan yang ada dalam organisasi. Jika ada pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka pemimpin langsung memberikan masukan serta bimbingan kepada pegawai tersebut.

Menurut Manulang fungsi manajemen merupakan sekumpulan proses kegiatan atau pekerjaan hingga terwujudnya suatu target.¹¹³ Sedangkan Ricky W. Graffin menyatakan, bahwa fungsi manajemen merupakan suatu tahap perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan baik SDA maupun SDM guna mewujudkan tujuan yang

¹¹³ Melayu S.P Hasibuan, "Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah", (Jakarta: Gunung Agung, 1989), hlm. 198.

efektif dan efisien.¹¹⁴ Efektif berarti tujuan mampu tercapai sesuai yang diharapkan. Sedangkan efisien berarti tugas yang dikerjakan telah benar, terorganisir, serta sesuai skedul.

Menurut pendapat peneliti, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari bertanggungjawab atas segala kegiatan yang terjadi di kantor. Pemimpin KUA Purwosari dalam melaksanakan tugasnya menerapkan empat fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Pemimpin harus memastikan bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Setiap pemimpin memiliki banyak tugas serta tanggung jawab yang besar. Salah satunya adalah pemimpin memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya. Menurut hasil penelitian, peran seorang pemimpin adalah mengatur, mengurus, serta menghandel seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi. Hal tersebut tidak lepas dari salah satu fungsi manajemen, yaitu pengawasan. Salah satu tugas utama dan fungsi pemimpin yaitu melakukan pengawasan kepada anggotanya.

Pengawasan merupakan bagian fungsi manajemen yang merupakan tugas serta tanggung jawab pimpinan didalam sebuah lembaga. Pengawasan yang diterapkan oleh atasan dimaksudkan untuk menimbang sejauh mana teknik serta sistem kerja dapat terlaksana dengan

¹¹⁴ Samuel Batlajery, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. VII, No. 2, Tahun 2016, hlm. 138.

maksimal.¹¹⁵ Pemimpin memiliki peran pokok dalam memompa semangat dan memberikan pengawasan kepada anggotanya. Hal tersebut bertujuan agar hubungan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi dapat terjalin dengan harmonis. Sehingga dapat memudahkan pelaksanaan evaluasi kerja setiap anggota.¹¹⁶

Menurut pendapat peneliti, pemimpin KUA Purwosari memiliki peran mengurus, mengatur, dan menhandel segala kegiatan organisasi. Kemudian, pemimpin KUA Purwosari juga berperan sebagai pengawas kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pengawasan merupakan salah satu tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin. Pengawasan yang dilakukan pemimpin bertujuan agar kinerja yang dilakukan pegawai sejalan dengan *planning*. Hal lainnya juga, pengawasan yang intensif diharapkan mampu menjaga komunikasi dan koordinasi supaya tetap baik.

2. Perspektif Islam

a. Pengawasan

Menurut pendapat beberapa narasumber, pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari dilakukan dengan sering berkomunikasi dan berkoordinasi antara pimpinan dengan bawahan. Pengawasan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari juga berpedoman

¹¹⁵ Armhela Fazrien, Sumartono, Dan Tjahjanulin Domai, "*Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai*", Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 2, hlm. 605.

¹¹⁶ Ramadhan Alfalaqqul Mardin dkk, "*Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 31, No. 1, Tahun 2016, hlm. 186.

pada peraturan serta SOP yang berlaku. Selain itu, beberapa narasumber juga menyatakan, bahwa pemimpin melakukan evaluasi rutin selama dua minggu sekali. Kemudian, ketika ada pegawai yang merasa kesulitan, pimpinan langsung memberikan petunjuk dan bimbingan. Dengan demikian, tujuan akan dapat tercapai sesuai rencana.

Controlling (pengawasan) secara bahasa Arab mempunyai arti yang disandingkan dengan *ar-Riqobah*. *Ar-Riqobah* adalah menyaksikan peristiwa-peristiwa yang terjadi melalui ketentuan-ketentuan serta ketetapan yang berlaku. Setelah itu, memutuskan secara bijak berdasarkan asas-asas yang sudah ditentukan pada saat pemograman awal.¹¹⁷ Dalam Al-Qur'an, kata tersebut diungkapkan dalam beberapa ayat yang secara luas menyuratkan adanya peran pengawasan, terutama pengawasan dari Allah SWT, diantara ayat tersebut yaitu :

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِّن نَّفْسٍ
وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً
وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ

رَقِيبًا ﴿١﴾

Artinya : “*Hai sekalian manusia, bertaqwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah Menciptakan istrinya, dan dari pada keduanya*

¹¹⁷ As Sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*. (Cet. III, Kairo: 1976), hlm. 189.

Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain dan (peliharalah) hubungan silaturrahmi. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”. (QS. An-Nisa’ :1)

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَ مَآ قَدَمَتْ لِغَدٍ
وَآتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۙ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat): dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Hasyr: 18).

Beberapa hadist Rasulullah SAW juga menyerukan pentingnya melakukan pengawasan atau evaluasi dalam segala tugas. Ajaran Islam begitu memprioritaskan adanya sistem pengawasan kepada diri sendiri dahulu sebelum menerapkan pengawasan kepada yang lain. Hal tersebut berdasarkan hadist Rasulullah yang maknanya, “Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain, lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.”¹¹⁸ Dilihat dari kacamata Islam, setiap hal wajib dilaksanakan secara terencana dan teratur. Manajemen berperan untuk mengatur atau

¹¹⁸ HR. Tirmidzi: 2383.

mengelola setiap persoalan dengan harapan menciptakan hal yang lebih maksimal. Hal tersebut sejalan dengan hadist Rasulullah, yang diriwayatkan dari Ya'la, Sabda Rasulullah yang artinya : “*Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berperilaku ihsan dalam segala sesuatu.*” (HR. Bukhari)¹¹⁹

Berdasarkan hadist tersebut, pengawasan dalam Islam dilaksanakan dengan tujuan membenarkan yang menyeleweng, mengoreksi yang keliru serta membetulkan yang hak. Pengawasan di dalam ajaran Islam dibagi menjadi dua perkara, yaitu pengawasan yang asalnya dari diri, yang didasarkan melalui tauhid serta keimanan terhadap Allah SWT. Seseorang yang percaya, bahwasannya Allah akan menyaksikan hamba-Nya, maka orang tersebut akan berperilaku sesuai dengan ajaran Islam.

Dari beberapa penjelasan di atas, bahwa pengawasam sebagai upaya pengecekan atas jalannya perencanaan (*planning*) dalam lembaga untuk menghindari kegagalan dan akibat yang tidak sesuai. Dalam hal demikian, al-Qur'an menyediakan rancangan yang jelas agar supaya mengantisipasi akibat yang tidak diinginkan. Prioritas Al Qur'an yang pertama yaitu intropeksi, mengevaluasi diri sendiri apakah selaku pemimpin sudah sesuai dengan perencanaan dan agenda yang telah ditetapkan. Pimpinan wajib memperlihatkan sifat simpatik dalam melaksanakan pekerjaan. Setelah itu,

¹¹⁹ Shohih Bukhori : 6010; As Sayyid Mahmud Al-Hawary, “*Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*”, hlm. 17.

melaksanakan pemeriksaan kinerja setiap anggotanya.¹²⁰

Berdasarkan fakta dan teori, pengawasan yang dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari sudah sesuai dengan yang diajarkan di dalam Islam. Pengawasan tersebut dilakukan dengan cara memberikan tauladan kepada bawahan. Kemudian, memeriksa kinerja pegawai dan memastikan kinerja pegawai sudah sesuai dengan rencana.

b. Pemimpin

Menurut pendapat beberapa narasumber, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari menggunakan pendekatan kekeluargaan. Karakteristik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala KUA Kecamatan Purwosari merupakan gaya kepemimpinan partisipatif. Seorang pemimpin memberikan kesempatan para bawahannya untuk turut serta berperan dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, kepala KUA Kecamatan Purwosari juga memberikan bimbingan serta masukan kepada bawahannya agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan rencana.

Didalam Islam, kepemimpinan condong kepada khalifah yang bermakna wakil. Berdasarkan firman Allah SWT surat An-Nisa ayat 59 yang bunyinya :

¹²⁰ Noer Rohmah, “Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadist”, Jurnal Pendidikan Ilmiah, Vol. 4, No. 2 Tahun 2019, hlm. 42.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥١﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu, kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah Swt (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*¹²¹

Setiap kepemimpinan pasti memerlukan power atau kekuatan. Kekuatan dalam hal ini dapat dipahami sebagai kecakapan seseorang untuk mengarahkan orang lain.¹²² Kemampuan pemimpin untuk menjaga ikatan harmonis, komunikasi dan interaksi dengan setiap anggota serta semua bagian organisasi. kecakapan merupakan syarat utama bagi setiap pimpinan pada saat membimbing komunikasi ketika menjalankan lembaga. Dengan demikian, antara pemimpin dengan bawahan akan saling memahami maksud satu sama lain. Dan juga, tingkat kecakapan kepemimpinan dapat berpotensi menjadikan seorang pemimpin mampu mengajak anggotanya melaksanakan setiap tugas

¹²¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 80.

¹²² Pandji Anoraga, *“Manajemen Bisnis”*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), hlm. 182.

dan tanggung jawab secara jujur, amanah, ikhlas, serta profesional.¹²³

Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin harus memenuhi enam syarat, yaitu :¹²⁴

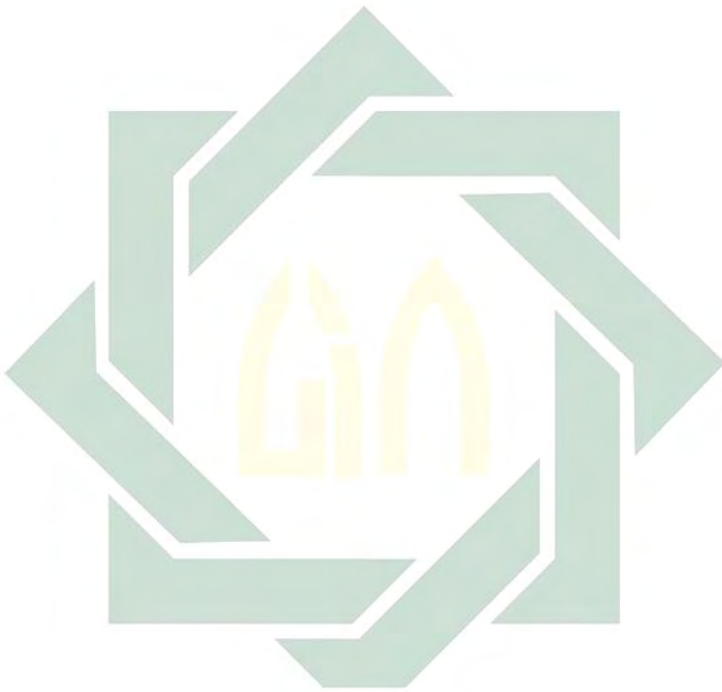
- 1) Memiliki kekuatan, kekuatan dalam hal ini yaitu kemampuan, kapasitas serta kecerdasan pada saat menjalankan kewajiban kerja.
- 2) Amanah, yaitu memiliki kejujuran serta pengendalian diri.
- 3) Memiliki nurani yang peka dan diukur dengan hak-hak.
- 4) Profesional, pemimpin harusnya menjalankan tugas-tugas yang diberikan secara tekun dan profesional.
- 5) Tidak memanfaatkan kesempatan atau keuntungan dari kedudukan yang dimiliki.
- 6) Memposisikan pekerja di tempat yang tepat dan sesuai disetiap posisi.

Berdasarkan pendapat peneliti, pemimpin di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari memiliki teladan dan pengaruh yang baik terhadap bawahannya. Pemimpin bersifat membimbing dan membina bawahannya agar melaksanakan tugas sesuai dengan rencana. Selain itu, pemimpin KUA Kecamatan Purwosari juga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Pimpinan menyediakan kesempatan pada setiap anggotanya untuk ikut serta aktif dalam memajukan organisasi. Kemudian, pendekatan kekeluargaan juga menjadi kunci keberhasilan

¹²³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 137.

¹²⁴ Ibid, hlm. 138.

setiap pimpinan saat mengatur para anggotanya.
Hal demikian sejalan dengan teori dan ajaran
dalam Islam.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Proses pengawasan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari menggunakan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah menentukan standar pelaksanaan pekerjaan atau SOP kantor. Kemudian tahap yang kedua adalah dilakukannya pemeriksaan setiap dua minggu sekali untuk mengetahui perkembangan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kemudian tahap yang ketiga adalah pemimpin melakukan perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan standar pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan di kantor. Jika ada hal yang tidak sesuai dengan standar, maka dilakukanlah penganalisaan terhadap penyebab penyimpangan atau kesalahan yang dilakukan. Setelah itu, ketika sudah diketahui kesalahannya, maka pemimpin melakukan pengkoreksian serta mengevaluasi pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai.
2. Pemimpin Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari berperan dalam meningkatnya kedisiplinan pegawai. Selain itu, pimpinan kantor urusan agama kecamatan Purwosari juga berperan terhadap meningkatnya kualitas serta kecepatan pelayanan yang dilakukan pegawai. Hal tersebut dikarenakan ketika tidak ada peran pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka pegawai akan melakukan pekerjaan seenaknya sendiri. Pimpinan kantor urusan agama kecamatan Purwosari juga

memiliki peran meningkatnya kualitas komunikasi serta koordinasi antara pimpinan dengan bawahan. Dengan demikian, proses kerja sama yang dilakukan menjadi lebih baik.

B. Rekomendasi

1. Untuk Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari
Menurut pendapat peneliti, Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari harus menambah waktu evaluasi yang semula dua minggu sekali menjadi seminggu sekali. Hal tersebut bertujuan agar lebih mendalam dalam hal mengawasi serta lebih dini dalam mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan pegawai. Kemudian, Kantor urusan agama Kecamatan Purwosari harus mempertahankan komunikasi dan koordinasi yang setiap hari dilakukan antara pimpinan dengan bawahan. Sehingga, hal tersebut dapat menghindari terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, pemimpin KUA Purwosari juga harus mempertahankan prinsip gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dikarenakan bawahan merasa dibutuhkan dan diberikan kesempatan untuk menyalurkan aspirasinya. Dengan demikian, semua memiliki peran serta berpartisipasi dalam memajukan organisasi.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
Menurut pendapat peneliti, bagi peneliti yang mengambil objek penelitian yang sama dan menggunakan dua variabel, sebaiknya menggunakan variabel penelitian yang berbeda. Salah satu tujuannya sebagai pembanding dengan penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang menurut peneliti memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari. Peneliti sedikit kesulitan dalam menemukan narasumber yang memiliki pengetahuan mendalam tentang Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari. Hal ini dikarenakan rata-rata pegawai mulai masuk di Kantor Urusan Agama Kecamatan Purwosari sekitar tahun 2018 akhir. Terdapat perpindahan pegawai lama ke lokasi yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Suryaningsum, Sri., *Perspektif Struktur Organisasi*, Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. VI No. 1: 2008.
- Yahya, Yohannes, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Erlis M. R. Sondole dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*, Jurnal EMBAVol. 3 : 2015
- Handoko, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Nawawi, Hadari, *Pengawasan Melekat di Lingkungan aparatur Pemerintah*, Jakarta: Erlangga, 1995.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 1977.
- Manullang, M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 1977.
- Makmur, *Efektifitas Kebijakan Pengawasan*, PT. Refrika Aditama, Bandung: 2011.
- Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta : 1998.
- Prijodarminto, Soengeng., *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Jakarta : 1992.
- Melayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta : 2003.
- Sujamto, *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta : 1983.
- Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Jakarta : 2013.
- Masry Simbolon, Maringan., *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2004.

- Herdiana Abdurrahman, Nana., *Manajemen Bisnis Syari'ah dan Kewirausahaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung: 2013.
- Al-Qur'an Surat Al-Mujaddalah Ayat 7, *Penafsir Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Kemenag RI, Bandung: 2011.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung: 2010.
- Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Rineke Cipta, Jakarta : 2004.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta : 1996.
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: 1986.
- Endang Komara, *Disiplin Menurut Islam*, EndangKomara.blogspot.com : 2009.
- Susilana, Rudi., *Penelitian Kualitatif*, Vol. 5 No. 9, 2009.
- Pupu Saeful Rahmat, *Jurnal Penelitian Kualitatif*, Vol. 5 No. 9, 2009
- Anis Chariri, *Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif*, Fakultas Ekoomi Universitas Diponegoro.
- Suwardi Endaswara, *Metodologi Penelitian Folklor*, Medpress, Yogyakarta : 2009.
- Imam Nur Rachmawati, *Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif Wawancara*, Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol. 11, No. 1.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*, GP. Press, Jakarta : 2009.
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : 2009.
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014

- Vietzal Rivai, Bahtiar, dan Boy Rafli Amar, *“Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi”*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013
- Usman Effendi, *“Asas Manajemen”*, Jakarta: PT Grafindo, 2011
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, 2005.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maringan Masry Simbolon, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta: 1983, Ghalia Indonesia.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Jakarta, 2013.
- Wahyu Budhianto, *Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*, Jurnal Transformasi, Vol. 1, No. 27, 2015.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung: 2002.
- Hariato, Asron Saputra, *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam*, Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1, Tahun 2020.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet. IV Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: CV. Alfabeta, 2003.

- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, 1989.
- Samuel Batlajery, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. VII, No. 2, Tahun 2016.
- Armhela Fazrien, Sumartono, Dan Tjahjanulin Domai, “*Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai*”, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 2.
- Ramadhan Alfalaqqul Mardin dkk, “*Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 31, No. 1, Tahun 2016.
- As Sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*. Cet. III, Kairo: 1976.
- Noer Rohmah, *Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadist*, *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol. 4, No. 2 Tahun 2019.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineke Cipta, 2004.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.