

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, diharapkan pemerintah daerah dapat mengambil langkah-langkah konkrit untuk perbaikan kinerja aparatur pemerintah sebagai penyedia layanan terhadap masyarakat melalui peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintahan secara profesional dan terencana serta adanya kebijakan-kebijakan khusus dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintahan sebagai penyedia layanan (*service provider*).

Kantor Urusan Agama sebagai ujung tombak Kementerian Agama dalam melayani masyarakat di bidang keagamaan memiliki peran yang sangat krusial. Kantor Urusan Agama (KUA) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Urusan Agama Islam Ditjen Bimas Islam Departemen Agama Islam RI yang berada di tingkat Kecamatan, satu tingkat dibawah Kantor

Kementerian Agama tingkat Kabupaten. Kantor Urusan Agama memiliki Tugas Pokok dan Fungsi melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten Mojokerto di bidang urusan agama Islam dan membantu pembangunan pemerintahan umum di bidang agama di tingkat kecamatan.

Fungsi yang dijalankan Kantor Urusan Agama meliputi fungsi administrasi, fungsi pelayanan, fungsi pembinaan dan fungsi penerangan, serta penyuluhan. Kantor Urusan Agama juga berperan sebagai koordinator pelaksana kegiatan Pendidikan Islam serta kegiatan Penyuluh Agama Fungsional (PAF). Di samping itu, Kantor Urusan Agama memiliki beberapa badan semi resmi yang dibentuk hasil kerjasama aparat dengan masyarakat, antara lain Badan Penasihat, Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP-4), Penyuluh Pengamalan Ajaran Agama Islam (P2-A) dan Badan Kesejahteraan Masjid (BKM), semuanya bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang beriman dan bertaqwa, memiliki ketahanan keluarga yang sangat tinggi, terbinanya Keluarga Sakinah yang bermoral atau berakhlakul karimah.

Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen menurut adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari keterangan diatas, maka peneliti dapat mengetahui peranan penting manajemen dalam lembaga atau organisasi, baik formal maupun non formal. Apabila lembaga atau organisasi tersebut tidak menjalankan manajemen dengan baik dalam bentuk pengelolaannya, maka tujuan yang

diinginkan tidak akan tercapai. Demikian sebaliknya jika lembaga atau organisasi telah menjalankan manajemen dengan baik, maka semua tujuan yang akan diinginkan akan tercapai.

Adapun pembagian tugas Kantor Urusan Agama dilakukan berdasarkan tugas-tugas yang ada di Kantor urusan agama, yakni Job Discription Kantor Urusan Agama kecamatan Bangsal yang telah bersangkutan Kepala Kantor Urusan Agama bertugas Melaksanakan sebagian tugas kandepag dalam wilayah kecamatan, penanggung jawab kantor keluar dan kedalam, melaksanakan tugas lintas sektoral, membantu pelaksanaan pemerintah di bidang agama, sebagai Pegawai Pejabat Akta Ikrar Waqaf (PPAIW)

M. Manullang berpendapat bahwa pembagian kerja menunjukan rincian tugas agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan, maka maka pembagian tugas merupakan suatu keharusan yang mutlak, tanpa itu terjadi tumpang tindih pekerjaan menjadi lebih besar.

Dalam manajemen kinerja pengukuran hal yang strategis dan memberi nilai tambah terhadap strategi organisasi secara keseluruhan, sehingga pengukuran kinerja merupakan salah satu hal yang mendasar dalam manajemen kinerja. manfaatnya sebagai landasan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi butir-butir kekuatan untuk mengembangkan kinerja di masa mendatang, serta mengidentifikasi butir-butir kelemahan sebagai sarana koreksi dan pengembangan.

Apakah para pegawai sudah menjalankan tugas dengan benar dan apakah sudah mengerjakannya dengan baik. Masalah lain yang perlu diwaspadai adalah terlalu berorientasi pada hasil dan mengabaikan sistem remunerasi yang tidak mendukung kinerja.

Untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan maka manajemen kinerja amatlah penting diterapkan di lembaga ini, untuk menciptakan budaya kerja para individu dan kelompok guna mengemban tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang efektif. Sedangkan tujuan umum dari manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai di Kantor Urusan Agama Bangsal agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sebagai tahap awal dalam menjalankan tugasnya maka seyogyanya Kantor Urusan Agama kecamatan Bangsal menentukan perencanaan kinerja, hal ini dilakukan sebagai pedoman awal untuk melaksanakan kinerja, agar terarah dan sesuai dengan harapan dari lembaga ini, selanjutnya perencanaan kinerja ini dilaksanakan dalam suatu kegiatan yang telah ditetapkan, pelaksanaan kinerja ini tentunya mendapat pengawasan dan arahan yang positif dari kepala, hal ini menunjukkan terjadinya komunikasi vertikal yang dapat memperlancar kinerja, sehingga hasil kerja pegawai diharapkan sesuai dengan standart kerja yang maksimal, dan pada akhirnya hasil kerja tersebut dievaluasi dan ditelaah secara objektif agar kedepannya dapat dilanjutkan secara kesinambungan.

Dalam menjalankan tugasnya yang penting tersebut, maka pengelolaan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Bangsal sangatlah penting demi mewujudkan tujuan organisasi dan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, dan untuk penelitian lebih lanjut maka hal ini akan dijadikan kajian dalam skripsi peneliti.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Manajemen Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Bagaimana Manajemen Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Bagi Peneliti bisa dijadikan sebagai pengalaman awal yang bisa dikembangkan pada penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Dapat menambah sumbangsih khasanah Ilmu Pengetahuan Manajemen pada umumnya dan khususnya di bidang kinerja

2. Secara Praktis

Bagi kepala dan Pegawai Kantor Urusan Agama kecamatan Bangsal dapat dijadikan masukan dalam manajemen kinerja, untuk di terapkan di instansinya.

E. Definisi Konsep

Konsep atau pengertian, merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Konsep adalah definisi secara singkat dari kelompok fakta atau gejala yang menjadi pokok penelitian.

1. Manajemen

Menurut George R. Terry “ *Management is distrinct process of planning, organizing, actuating, utilizing, in each both science and art and follow in order to accompolish predetermined objectives* “. (Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing – masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula).¹

Menurut James A.F. Stonner “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha

¹ Panji, Anoraga, 1997, *Manajemen Bisnis*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, hal.46

para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan”.²

Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen secara umum sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kegiatan manajer untuk mencapai tujuan organisasi, dilakukan dengan mengatur orang lain untuk melaksanakan tugas apa saja yang mungkin diperluk tujuan organisasi, ang lain untuk melaksanakan tugas apa saja yang mungkin diperlukan bukan dengan cara melaksanakan sendiri pekerjaan itu.³

2. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.⁴

²Putra, *Definisi Manajemen Menurut Para Ahli*, Diakses Pada Tanggal 20 Juni 2012, dari <http://putracenter.net/2008/11/21/definisi-manajemen-menurut-para-ahli/>

³ Soedarsono, Dewi K, 2009, *Sistem Manajemen Komunikasi*, Bandung, Simbiosis Rekatama Media, hal. 12

⁴ Dharma Surya, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar, hal.25

Manajemen kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan juga efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan.

Baik di tingkatan organisasi ataupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan, tindakan dan hasil terdapat suatu proses yang harus ditempuh dalam kegiatan sehari-hari.⁵

3. Pengertian Kinerja

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output.

4. Makna dan isi dari istilah kinerja secara komprehensif didiskusikan oleh

Folan et al yang menegaskan tiga prioritas dari kinerja :

- a. Kinerja butuh dianalisa berdasarkan setiap etensitas di dalam lingkup lingkungan dimana kinerja beroperasi. Kinerja suatu perusahaan harusnya dianalisis di lingkup target pasar dimana

⁵ Slideshare, *Devinisi Manajemen Kinerja Dan Kinerja*, Diakses Pada Tanggal 23 Juni 2012, dari <http://www.slideshare.net/sipank/manajemen-kinerja>

kinerja beroperasi dan bukannya yang tidak relevan dengan wilayah operasinya.

- b. Kinerja selalu terkait dengan satu atau lebih tujuan organisasi yang ditentukan oleh organisasi yang mana kinerjanya dianalisa. Oleh karenanya, suatu organisasi mengevaluasi kinerjanya berdasarkan pada tujuan dan target yang ditentukan dan diterima secara internal dan bukannya atas target yang digunakan oleh entitas di luar dirinya.
- c. Kinerja disaring menjadi karakteristik yang relevan dan bisa dikenali.⁶

5. Tujuan Manajemen kinerja

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dari kemampuan yang berkesinambungan.⁷

⁶ Slideshare, *Definisi manajemen kinerja dan kinerja*, Diakses Pada Tanggal 23 Juni 2012, dari <http://www.slideshare.net/sipank/manajemen-kinerja>

⁷Dharma Surya, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jogjakarta, Pustaka Pelajar, hal.25

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam pembahasan penelitian, maka diperlukan adanya sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab I, pendahuluan berisi tentang konteks penelitian, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

Bab II, kajian teoritik membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, dan kajian teori yang membahas manajemen dengan menggunakan fungsi – fungsi yang dikemukakan George Terry dan dipadukan dengan berbagai teori proses manajemen, seperti (*planning*) perencanaan, (*organizing*) pengorganisasian, (*actuating*) penggerakan, (*coordinating*) Mengkoordinasi.

Bab III, metode penelitian membahas penjelasan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap - tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.

Bab IV, hasil penelitian menjelaskan tentang deskripsi gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab V, penutup merupakan bab akhir dalam penelitian yang berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi.

