

**PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh :

**RIZKA SARI NANDA
NPM. 1451010104
Program Studi : Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I
Pembimbing II**

**: Dr. Moh. Bahrudin., M.A.
: Heni Verawati, M.A**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

**PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam



Pembimbing I
Pembimbing II

: Dr. Moh. Bahrudin., M.A.
: Heni Verawati, M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

ABSTRAK
**PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung)**

Oleh:
Rizka Sarinanda

Pelayanan yang harus dilakukan kepada semua masyarakat seharusnya dilakukan secara optimal. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang baik diperlukan kerjasama antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait. Efektivitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja, peralatan kerja, jenis pekerjaan dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pengawasan dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi Islam dalam menciptakan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Pesawaran Lampung.

Penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif dengan data primer berupa hasil dari wawancara langsung oleh Kepala Dinas dan pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung. Serta data sekunder : Al-Qur'an, jurnal, data-data kantor Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung 2016 - 2017 , buku-buku dan internet.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa, pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung sendiri dilakukan masih belum sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Nomor: 470/ 877/ IV.09/2017 tentang Standar Pelayanan Publik Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Pesawaran Lampung. Sebagai contoh, target wajib E-KTP tahun 2016-2017 adalah 413.480 sedangkan pencapaian per januari 2018 hanya 309.834. Dalam pandangan Islam, pengawasan pegawai masih belum efektif dikarenakan masih banyaknya hak-hak penduduk mengenai wajib E-KTP yang belum tercapai.

Kata Kunci : *peran pengawasan, efektivitas kerja, pegawai.*



KEMENTERIAN AGAMA RI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung)**

Nama Mahasiswa : Rizka Sarinanda

NPM : 1451010104

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 8 Oktober 2018

Pembimbing I,

Dr. Moh. Bahrudin., M.A.
NIP. 195808241989031003

Pembimbing II,

Heni Verawati, M.A.
NIP.

Kepala Jurusan
Ekonomi Islam

Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001



KEMENTERIAN AGAMA RI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung)”, disusun oleh: Rizka Sarinanda, NPM: 1451010104, Jurusan: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: **Senin, 8 Oktober 2018**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang : Ahmad Habibi, S.E., M.E

Sekretaris : Sinta Ayu Purnamasari, M.ST

Penguji 1 : Dr. Moh Bahrudin, M.A

Penguji 2 : Hanif, SE., MM

**Dekan,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Dr. Moh Bahrudin., M.A.
NPM. 100808241989031003**

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا خُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*”. (Q.S. Al-Anfal (8):27).



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dan dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa sukur dan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Suharto, S.E dan Ibu Alm. Rosidah, S.Sos. Terimakasih atas cinta, kasih sayang, pengorbanan, dan motivasi serta doá yang selalu membangkitkan dan menguatkan disetiap waktuku menuntut ilmu, Teruntuk Mamaku tercinta Alm. Rosidah, S.Sos semoga engkau bahagia dengan karyaku ini, walaupun kau sudah tiada. Namun, semua kata-katamu selalu teringat jelas dalam benakku.
2. Kepada adik-adikku Muhammad Rizki, dan Vira Anggraini yang menjadi salah satu motivasi besar untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua juga selalu dapat menjadi adik-adik kebangganku, terutama untuk Papa, dan Alm. Mama.
3. Untuk Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Rizka Sarinanda adalah anak ke satu dari 3 besaudara, putri dari pasangan Bapak Suharto,S.E. dan Alm. Ibu Rosidah,S.Sos yang berasal dari kota Bandar Lampung. Menempuh pendidikan pertama di SD Al – Azhar 1 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2008, melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung. lulus pada tahun 2011, dan melanjutkan lagi pendidikan di SMAN 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan lagi pendidikan strata satu (S1) di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Tahun 2014 dengan mengambil jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Hukum kemudian pada tahun 2015 berubah menjadi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam hingga sekarang, di UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikaum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil alamiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan yang ada sebelum kita ada, Tuhan yang ada saat kita ada, dan Tuhan yang akan selalu ada saat kita tiada. Shalawat beriring salam senantiasa turunkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang mampu mengubah peradaban dunia dari zaman jahiliah menjadi zaman Islamiyah.

Alhamdulillah, masa kuliah Strata Satu dengan jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam telah dilalui dengan baik dan kini telah tiba pada tahap penyelesaian tugas akhir guna sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Pada penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menempuh masa studi. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A. selaku Dekan sekaligus Pembimbing akademik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang senantiasa tanggap terhadap masalah-masalah serta memberikan kritik, arahan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Madnasir, S.E, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Ekonomi Syariah dengan baik dan lancar.
3. Ibu Heni Verawati, M.A selaku pembimbing akademik yang senantiasa memberikan kritik, arahan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Ketut Partayasa, S.Sos., M.M. selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, dan seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung yang telah memberi izin untuk

dapat melakukan penelitian, serta memberi support dan informasi terkait judul skripsi yang diteliti oleh peneliti.

5. Sahabat terbaik, Vivin Jamilah Ika Ganda S, Nesia Muasyara, Pragustian Saputra, Annisa Yusuf, Sarah Septaliani, yang selalu memberikan semangat, belajar bersama, dan berproses bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu menjaga silaturahmi dan ukhuwah islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis sangat mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Syariah.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh



Bandar Lampung, September 2018

Penulis

Rizka Sarinanda

NPM. 1451010104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Batasan Masalah	11
E. Rumusan Masalah.....	11
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
G. Tinjauan Pustaka.....	12
H. Kerangka Teori	14
I. Metode Penelitian	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengawasan.....	21
1. Pengertian Pengawasan.....	21

2. Bentuk-Bentuk pengawasan.....	22
3. Tujuan Pengawasan.....	25
4. Prinsip- Prinsip Pengawasan.....	26
5. Tahap- Tahap Pengawasan.....	27
6. Fungsi-Fungsi Pengawasan.....	30
7. Karakteristik-Karakteristik Pengawasan Yang Efektif.....	31
8. Pengawasan Dalam Pandangan Ekonomi Islam.....	32
B. Efektivitas Kerja.....	37
1. Pengertian Efektivitas Kerja.....	37
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	39
3. Efektivitas Kerja Menurut pandangan Ekonomi Islam.....	46

BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.....	50
1. Data Geografis.....	51
B. Sistem Perumusan dan Penyusunan Strategi Manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.....	56
1. Visi dan Misi.....	56
2. Sistem perencanaan Kegiatan.....	60
3. Sistem Pengorganisasian.....	60
4. Budaya Organisasi.....	62
5. Survei Kepuasan Masyarakat.....	63
6. Pengolahan Keuangan.....	65
7. Manajemen Tenaga Kerja Disdukcapil.....	65
8. Penilaian Kinerja Disdukcapil.....	67

BAB IV ANALISIS DATA

A. Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.....	70
B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.....	96

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

Daftar Pustaka
Daftar lampiran

Daftar Tabel

1. Data Jumlah Penduduk Kabupaten Pesawaran Perkecamatan Pada Tahun 2017	52
2. Jadwal Perekaman Perbulan Februari 2018	54
3. Jadwal Perekaman Perbulan Maret 2018	54
4. Jadwal Perekaman Perbulan Mei 2018	55
5. Data Realisasi Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung	88



Daftar Gambar

1. Kerangka Teori	14
2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul proposal ini yaitu: **PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung)**. Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul proposal ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam proposal ini, yaitu:

1. Peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (*public support*).¹
2. Pengawasan adalah proses memonitor aktivitas untuk memastikan aktivitas-aktivitas tersebut diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan memperbaiki setiap deviasi yang signifikan.²
3. Efektivitas adalah kemajuan menjalankan tugas dengan cepat dan cermat berdaya guna.³

¹Andi Kardian Rivai, *Komunikasi Sosial Pembangunan* (Pekanbaru: Hawa dan Ahwa, 2016), h. 12

²Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Renika Cipta, 1993), h. 343.

³Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.* h. 173.

4. Kerja adalah perbuatan melakukan suatu pekerjaan: sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.
5. Pegawai adalah orang yang bekerja pada kantor pemerintah, perusahaan.³
6. Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi.⁴
7. Ekonomi Islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan nilai atau ajaran Islam.⁵

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini suatu penelitian untuk mengetahui peran pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.

⁴*Ibid.* h. 565.

⁵Sumarín, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 9.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun beberapa alasan memilih judul ini adalah:

1. Secara Objektif
 - a. Diperlukan analisis bagaimana peran pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai setelah adanya pengawasan.
 - b. Berdasarkan hasil survey pengawasan yang dilakukan belum sesuai dengan realisasinya, sehingga dibutuhkan peran pengawasan secara efektivitas oleh pimpinan agar dapat terciptanya efektivitas kerja pegawai yang diharapkan dalam perspektif ekonomi Islam.
2. Secara Subjektif
 - a. Pokok bahasan ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni di fakultas ekonomi dan bisnis Islam. Serta judul ini dapat menambah wawasan bagi penulis maupun pembaca.
 - b. Adanya referensi yang mendukung sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

C. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah semua insan manusia yang terlibat dalam suatu organisasi, dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.⁶ Suatu organisasi memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas. Hal ini seperti dimaksud dalam firman Allah SWT: Q.S. Ash-Saff: 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بِنِينَ مَرْصُوصًا ﴿٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjihad dijalan-Nya, seolah-olah mereka bagai bangunan yang dibina sangat kokoh*”.⁷

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah menyukai mukmin yang berjuang seperti sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lainnya, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas.

Demikian pula organisasi pemerintahan juga membutuhkan SDM dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan SDM yang professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat guna memajukan negara atau daerahnya. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode

⁶Sayuti Hasibuan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia tahun, 2000), h.3.

⁷Bachtiar Surin, *Adz-Dzikraa Terjemahan dan Tafsir Al- Qurán Dalam Huruf Arab dan Latin* (Bandung: Angkasa Bandung, 1985), h. 2407.

pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat. Sebagaimana dalam firman Allah SWT: Q.S. At- Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “*dan Katakanlah: "Berámallah untuk kebahagiaan dunia dan akhirat! kelak Allah dan rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan menilai amalanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Tuhan yang mengetahui segala yang gaib dan yang nyata. Lalu diberitahukan-Nya kepadamu perbuatan apa yang pernah kamu lakukan"*.⁸

Kaitannya dalam ayat ini dengan lapangan pekerjaan adalah manusia wajib bekerja dengan apapun jenis pekerjaan, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar Syariat Islam. Ayat ini dengan sangat jelas mewajibkan manusia untuk bekerja keras dan yakin bahwa Allah mengetahui apa yang kita lakukan, rezeki Allah berasal dari langit dan bumi, dan bahwasannya manusia harus bekerja keras tanpa harus memikirkan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam bekerja karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia. Demikian juga dalam firman Allah SWT: Q.S. An-Nahl:

97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ^ط وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

⁸Ibid, h. 812

Artinya: *”Barangsiapa yang melakukan amal kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan, lagi pula ia beriman, kami akan memberi pahala kepadanya, lebih baik dari yang mereka lakukan”*.⁹

Ditekankan dalam ayat ini bahwa seseorang yang mengerjakan sesuatu karena Allah, maka akan mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman (yang berlipat ganda).

ASN merupakan faktor pencapai visi dan misi suatu kebijakan pemerintah. Tingginya angka produktivitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau instansi, karena dengan tingginya produktivitas kerja pegawai akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan atau instansi yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau instansi. Perkembangan pesat perekonomian dunia didorong oleh dua penggerak utama yaitu globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.¹⁰

⁹*Ibid*, h. 127

¹⁰ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Pasal 12 dan 17 ayat (2).

Demikian pula dengan ASN yang bertugas di Satuan Kerja (Satker) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), yang mana Disdukcapil memiliki visi dan misi yakni ” Terciptanya tertib administrasi kependudukan yang berkualitas menuju pelayanan prima, mengembangkan kebijakan dan sistem serta menyelenggarakan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil, mengembangkan dan memadukan kebijakan serta menjalankan sistem informasi, sehingga mampu menyediakan data dan informasi kependudukan secara lengkap akurat dan memenuhi kepentingan publik dan pembangunan, menyusun perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan nasional dan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk, merumuskan arah kebijakan dinamika kependudukan yang serasi, selaras dan seimbang antara kuantitatif atau pertumbuhan, kualitas serta persebaran dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan, mengembangkan pranata hukum kelembagaan serta peran serta administrasi kependudukan guna perlindungan sosial dan penegakan hak-hak penduduk”. Namun, dalam mewujudkan visi misi tersebut, kepala dinas Disdukcapil Ketut Partayasa, S.Sos., M.M. mengatakan bahwa: “Disdukcapil saat ini mengalami beberapa permasalahan, diantaranya banyaknya laporan masyarakat perihal keterlambatan penerbitan E-KTP, lemahnya sistem informasi teknologi E-KTP, adanya kesalahan dalam proses

foto, serta berbagai kendala lainnya. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka Disdukcapil memerlukan pegawai yang dapat bekerja secara efektif.¹¹

Pelayanan yang harus dilakukan kepada semua masyarakat seharusnya dilakukan secara optimal. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang baik diperlukan kerjasama antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait. Efektivitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja, peralatan kerja, jenis pekerjaan dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi.

Penilaian kinerja pada organisasi publik khususnya pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung sangat diperlukan untuk di awasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja ini digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena pada dasarnya orientasi publik bukan untuk mencari laba (*profit Oriented*), tetapi lebih mengutamakan

¹¹Hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Ketut Partayasa Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, Pesawaran, 22 Januari 2018.

pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja pada setiap periode.

Keberhasilan suatu kinerja organisasi diukur dengan peningkatan kinerja instansi tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya instansi untuk meningkatkan kinerja.

Untuk mengetahui permasalahan-permasalahan tersebut maka perlu dilakukan suatu sistem pengawasan guna mengukur kinerja seorang pegawai. Pengawasan merupakan salah satu usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya, mengenai pelaksanaan tugas, atau kegiatan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Hal ini seperti dimaksud dalam firman Allah SWT: Q.S. Asy-Syuura: 6, dan Q.S. Asy-Syuura: 48.

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ ﴿٦﴾

Artinya: ”Dan orang-orang yang mengambil berhala-berhala untuk disembah selain Dia, Allah yang berwenang mengawasinya. Dan engkau, tidak diserahi untuk menangani urusan mereka”.¹²

Beberapa ahli juga berpendapat tentang pengawasan sebagai berikut: pengertian pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan yang sedang

¹²Bachtiar Surin, *Op, Cit*, h. 2069.

dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.¹³ Pengawasan bertujuan agar ketentuan-ketentuan dalam pekerjaan yang telah ditentukan benar-benar ditaati, serta dilaksanakan secara baik sehingga mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.¹⁴

Siagian berpendapat bahwa pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan karyawan untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat korelasi jika diperlukan.¹⁵

Oleh karena pentingnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung maka personil atau pegawai yang harus bekerja disana haruslah personil-personil yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi pula. Dengan mencermati berbagai pemikiran pada latar belakang masalah diatas tentang pentingnya faktor pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang : **“Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung ”**

¹³Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h.31.

¹⁴Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2004, h. 15

¹⁵Risna, “Peranan Pengawasan Terhadap Efisiensi dan Efektivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Mentaos Kecamatan Banjar Baru Utara”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 1, No.3 (November 2015), h. 423-436.

D. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup hanya meliputi informasi seputar Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
2. Informasi yang disajikan itu Pengawasan, dan Efektivitas Kerja Pegawai.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat peneliti rumuskan:

1. Bagaimana peran pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana peran pengawasan dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung

- b. Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi Islam dalam menciptakan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan praktis bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung sebagai bahan pertimbangan dampak baik dan buruk pengawasan dalam menilai efektivitas kerja pegawai.
- b. Kegunaan teoritis bagi umum yaitu sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengetahui perkembangan dunia kerja saat ini.

G. Tinjauan Pustaka

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya guna dalam rangka pencapaian penulisan proposal, dalam wawasan memberikan ilmu pengetahuan mengenai variabel-variabel yang terkait yang sudah dilakukan oleh mahasiswa lain sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh Annisa Selviana “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebelum Dan Sesudah Adanya Tunjangan Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan IAIN Raden Intan Lampung)” Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Hasil penelitian menunjukkan metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan menyebarkan 20 kuisioner untuk pengumpulan data kemudian diolah dengan pemeriksaan data

(*editing*), klasifikasi, dan interpretasi. Ditemukan bahwa adanya tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (Skripsi pada program sarjana Ekonomi Islam di IAIN Raden Intan Lampung tahun 2015).¹⁶

2. Penelitian dilakukan oleh Rosidah “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Propinsi Daerah Tingkat I Lampung” Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Hasil penelitian menunjukkan metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan Kuantitatif. Ditemukan bahwa pengawasan yang dilakukan dalam lingkungan Dinas Peternakan Provinsi Dati I Lampung, adalah dengan dua cara yaitu: pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pada dinas peternakan efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan baik, dikarenakan ada pengawasan yang baik pula. (Skripsi pada program sarjana Ilmu Administrasi di Universitas Bandar Lampung , tahun 1993).¹⁷
3. Penelitian dilakukan oleh Desti Widiya Asih “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Direktorat Jendral Pajak Kantor Wilayah

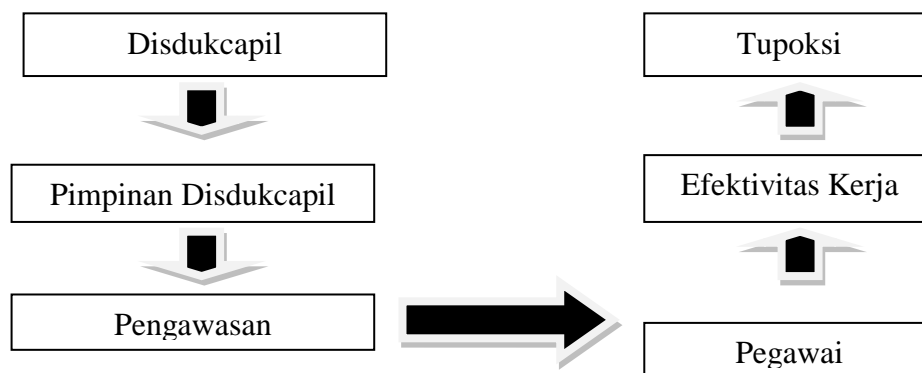
¹⁶Annisa Selviana, “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebelum Dan Sesudah Adanya Tunjangan Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.(Disertai Program Sarjana Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, bandar lampung, 2015).

¹⁷Rosidah “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Propinsi Daerah Tingkat I Lampung” (Disertai Program Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, 1993).

Bengkulu dan Lampung). Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Hasil penelitian menunjukkan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang pegawai pegawai di Direktorat Jendral Pajak Kantor Wilayah Bengkulu dan Lampung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa personal *Knowledge*, *Job Procedure*, dan *Technology*, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Skripsi pada program sarjana Ekonomi Islam di IAIN Raden Intan lampung tahun 2016).¹⁸

H. Kerangka Teori

Kerangka teori digunakan untuk mempermudah penulis mengetahui arahan tujuan penelitiannya. Adapun kerangka berfikir pada penulisan penelitian ini adalah:



¹⁸Desti Widiya Asih “Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. (Disertai Program Sarjana Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2016).

I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Disini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi.¹⁹ Data yang diperoleh dari lokasi yaitu Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan material, misalnya : buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan pengawasan yang diberikan kepada pegawai di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu: penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik

¹⁹Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet X, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 28.

satu variabel maupun lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.²⁰ Dalam penelitian ini, pengertian deskriptif yang penulis maksudkan adalah suatu penelitian yang menggambarkan bagaimana peran pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yang telah dilakukan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran. dan lain sebagainya yang diterima oleh pegawai dari Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian terjun langsung ke lapangan guna mendapatkan data secara langsung dari wawancara oleh Kepala Dinas dan pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti : Al-Qur'an,

²⁰V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Cet.I, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 16.

jurnal, data-data kantor Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung 2016 - 2017 , buku-buku dan internet .

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini dilakukan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, dengan mengumpulkan data lapangan dari hasil pengamatan langsung di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.²¹

Sedangkan jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yaitu proses wawancara dimana peneliti bertanya kepada responden. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang menyangkut karakteristik dan sifat permasalahan dari

²¹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Cet 4 (Jakarta: PT Asumber daya insani Mahasatya, 2004), h. 39.

objek penelitian, yang akan diwawancara dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.²² Jumlah populasi di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung terdapat 16 orang pegawai negeri sipil.
- b. Sampel adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi digunakan untuk penelitian bila populasi terlalu besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.²³ dalam hal ini peneliti menggunakan seluruh populasi dengan 16 sampel pegawai negeri sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Berlokasi di kompleks Perkantoran Pemkab Pesawaran Jl. Raya Kedondong, Binong Desa Way layap, Gedung Tataan, Pesawaran, Lampung. Adapun alasan saya memilih lokasi

²² *Ibid*, h. 80.

²³ *Ibid*, h. 81.

penelitian ini karena ingin mengetahui peran pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami untuk diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisa berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

Dalam menganalisis data yang penulis kumpulkan maka digunakan metode analisis data yang tertitik tolak dari hal-hal yang khusus kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa data yang bersifat deskriptif-kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang diperoleh melalui instrumen penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Yang mana bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang dihasilkan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dikumpulkan sehingga tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan penarikan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan dan bagan.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut Manullang "pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".¹

Berkaitan dengan pengawasan di instansi pemerintah, Sudibyo Triatmodjo mengungkapkan: "jika dikaitkan dengan organisasi Pemerintah, maka yang dimaksud dengan pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran serta tugas-tugas

¹M. Manullang, *Manajemen* (Yogyakarta: UGM Press. 2002), h. 173.

organik akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku”.²

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kerja personil dengan menggunakan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat segera diadakan tindakan perbaikan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

2. Bentuk-Bentuk Pengawasan

Menurut Nawawi & Martini, dalam melaksanakan pengawasan sebagai unsur dalam fungsi primer administrasi, dapat dibedakan dua bentuk pengawasan yaitu:

a. Pengawasan langsung

Pengawasan ini dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung ditempat pelaksanaannya. Bentuk ini dapat dilakukan dengan cara melakukan pemantauan, peninjauan, pengamatan, pemeriksaan dan pengecekan. Pengawasan dapat dilakukan dengan memberitahukan kepada pihak yang akan diawasi mengenai waktu dan bidang yang akan dipantau. Di samping itu mungkin pula dilakukan sebagai

²Sudibyo Triatmodjo, *Sistem Pengawasan* (Jakarta : LAN. 2000), h. 5.

kegiatan *surprise* yakni secara mendadak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga sering juga disebut inspeksi mendadak (Sidak). Kedua cara itu memiliki kebaikan dan kelemahan masing-masing, sehingga hanya bermanfaat sesuai dengan tujuan dilakukannya pengawasan.

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan ini dilakukan setelah kegiatan berlangsung, baik dilakukan dari jauh maupun ditempat pelaksanaannya. Bentuk ini dapat dilakukan dengan cara mencari informasi dari pihak ketiga, meminta pertanggung jawaban atau laporan kegiatan. Dengan demikian berarti pengawasan yang dilakukan dengan memeriksa laporan atau pertanggung jawaban, adalah pengawasan tidak langsung dari jarak jauh. Pengawasan tidak langsung di tempat pelaksanaan kegiatan, dilakukan dengan menghimpun informasi dari orang lain yang tidak ikut dalam kegiatannya, namun diperkirakan ia mengetahui proses atau kejadiannya. Selanjutnya dilihat dari segi pelaksana pengawasan, maka dapat dibedakan dua jenis pengawasan, yaitu:

1) Pengawasan Intern

Pengawasan ini dilakukan oleh pengawas dari dalam organisasi itu sendiri, pengawasan ini terdiri dari:

a) Pengawasan Melekat (*Built-In Control*)

Pelaksanaannya dilakukan sendiri oleh administrator sebagai pimpinan, meskipun dapat pula dilakukan oleh beberapa pembantu yang tidak melembaga. Pengawasan melekat dalam menghadapi kasus-kasus tertentu, mungkin pula dilakukan oleh administrator sebagai pimpinan dengan membentuk Panitia atau Tim Pemeriksa, yang dibubarkan setelah menyelesaikan tugasnya memeriksa kasus tertentu.

b) Pengawasan Aparat Intern

Pelaksanaan pengawasan ini dilakukan terhadap unit/satuan kerja lainnya, baik yang sama atau lebih rendah jenjangnya. Pada dasarnya pengawasan ini merupakan perpanjangan tangan bagi pimpinan tertinggi dalam organisasi yang besar itu untuk melakukan pengawasan melekat

2) Pengawasan Ekstern

Kata ekstern berarti pengawasan tersebut dilakukan oleh aparat pengawasan dari luar organisasi yang dikenai pengawasan. Pengawasan seperti itu tergantung dari cara melihat kedudukan organisasi sebagai total sistem. Pengawasan yang dilakukan oleh

organisasi kerja yang tugas pokoknya melaksanakan pengawasan disebut juga pengawasan fungsional.³

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk pengawasan ada dua macam yaitu: Pengawasan ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar organisasi. Pengawasan intern, yaitu pengawasan dilakukan oleh pihak dalam organisasi itu sendiri.

3. Tujuan Pengawasan

Menurut Hadari Nawawi, “Tujuan pengawasan dilingkungan aparatur pemerintah adalah untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan pemerintah dan pembangunan, sehingga pelaksanaan tugas umum pemerintah dapat dilakukan secara tertib, berdasarkan peraturan prundang-undangan yang berlaku dan berdasarkan sendi-sendi kewajaran penyelenggaraan pemerintahan”.⁴

Dengan upaya seperti itu diharapkan prosedur kerja tidak saja dapat dicegah menjadi sebab penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya dan tidak menjadi penghambat kerja, akan tetapi juga diharapkan akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, yang muaranya akan menimbulkan citra yang positif bagi aparatur pemerintahan sebagai pelaksana negara”.

³Hadari Nawawi dan Mimi Martini. *Ilmu Administrasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1994), h.110.

⁴*Ibid.* h. 26

Pengawasan bermaksud untuk mewujudkan daya guna, hasil guna dan tepat guna dalam upaya mencapai sasaran-sasaran di dalam program-program pemerintah. Untuk itu sasaran konkritnya adalah penertiban aparatur pemerintah, dengan cara menanggulangi masalah korupsi, penyalahgunaan wewenang, kebocoran dan pemborosan kekayaan dan keuangan negara, pemungutan liar serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mendukung kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi dan mencegah secara dini terjadinya penyelewengan - penyelewengan sehingga akan tercipta efisiensi kerja yang akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian, Pengawasan akan berjalan efektif apabila memiliki berbagai ciri sebagai berikut:

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.
- b. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
- c. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategik tertentu.
- d. Objektivitas dalam melakukan pengawasannya.
- e. Keluwesan pengawasan.

- f. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
- g. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.
- h. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
- i. Pengawasan mencari apa yang tidak beres.
- j. Pengawasan harus bersifat membimbing.⁵

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip pengawasan antara lain: adanya rencana tertentu dalam pengawasan, dapat segera dilaporkan adanya bentuk penyimpangan, pengawasan harus bersifat fleksibel, dinamis, dan ekonomis, pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi.

5. Tahap-tahap Pengawasan

Dalam melaksanakan pengawasan suatu pekerjaan selalu terdapat urutan atau langkah-langkah yang harus dilalui dalam melaksanakan tugas. Demikian juga dalam pelaksanaan tugas pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasi tujuan harus pula dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan.

Menurut pendapat Sondang P. Siagian, "Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, proses dasar itu adalah:

⁵Sondang P siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara.2002), h. 176.

a. Penentuan Standar Hasil Kerja

Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji. Tanpa standar yang ditetapkan secara rasional dan obyektif, pimpinan tidak akan mempunyai kriteria terhadap mana hasil pekerjaan dibandingkan sehingga dapat mengatakan bahwa hasil yang dicapai memenuhi tuntutan rencana atau tidak.

b. Pengukuran Hasil Pekerjaan

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa, pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung, tidak mudah melakukan pengukuran hasil kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final. Namun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran hasil prestasi kerja, meskipun sementara sifatnya. Pengukuran sementara demikian menjadi sangat penting karena ia akan memberi petunjuk tentang ada tidaknya gejala-gejala penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.

c. Koreksi Terhadap Penyimpangan

Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan dan pemborosan harus bisa diambil.⁶ Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan langkah-langkah dalam proses pengawasan adalah:

⁶*Ibid*, h.173

1) Menetapkan Standart

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

2) Mengadakan Komparasi (Perbandingan)

Yaitu perbuatan untuk membandingkan antara apa yang dikehendaki atau yang dituangkan dalam standar, dengan hasil yang sesungguhnya dapat dicapai. Sehingga dengan demikian akan dapat diketahui kekurangan, kelemahan, penyimpangan dan kegagalannya.

3) Mengadakan Tindakan Perbaikan

Apabila hasil evaluasi menunjukkan perlunya tindakan perbaikan, tindakan ini harus diambil. Tindakan perbaikan dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan cara: “Mengubah standar mula-mula (barangkali terlalu tinggi atau terlalu rendah), mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri), mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

6. Fungsi-Fungsi Pengawasan

Melihat dari tujuan pengawasan di atas, maka pengawasan ini mempunyai berbagai fungsi pokok, menurut Soewarno Handayaniingrat diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan berfungsi untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan kesalahan kesalahan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta memperbaiki kesalahan-kesalahan tersebut.⁷

⁷Soewarno Handayaniingrat, *Studi Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 144.

7. Karakteristik-karakteristik Pengawasan Yang Efektif

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu. Menurut Soewarno Handyaningrat, "agar pengawasan dapat efektif atau mendatangkan hasil sebagaimana yang diharapkan, maka pimpinan harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan". Syarat-syarat yang diperlukan itu antara lain :

- a. Pengawasan harus rasional artinya, bahwa pengawasan itu harus dilaksanakan secara wajar dan berdasarkan pada tingkat rasionalitas tertentu. Tidak berdasarkan pada emosi atau perasaan suka dan tidak suka.
- b. Pengawasan harus jujur artinya, bahwa tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika terdapat ketidakberesan, akan tetapi untuk menentukan apa yang belum atau tidak benar.
- c. Pengawasan harus fleksibel dan luwes yaitu, bahwa pengawasan harus dijalankan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang ada, serta dapat berubah senafas dengan sifat rencana yang dapat berubah atau luwes pula.
- d. Pengawasan harus efisien artinya dengan adanya pengawasan, justru akan menghambat usaha peningkatan efisiensi. Oleh sebab itu, pengawasan harus pragmatis, dilihat dari segi-segi kegunaannya.
- e. Tidak meninggalkan aspek kemanusiaan dalam arti bahwa, pengawasan itu tidak boleh dipandang sebagai proses mekanis. Kita

tidak hanya mengawasi barang seperti: mesin, alat, bangunan, akan tetapi kita mengawasi pekerjaan orang lain. Dengan menetapkan pedoman kerja yang tidak meninggalkan aspek kemanusiaan, kita mengukur dan mengatur pekerjaan sesuai dengan tujuan, produktivitas yang lebih besar, perhubungan yang lebih mantap dan cepat, serta daya pemuas yang lebih besar.

- f. Pengawasan harus bersifat membimbing syarat ini dimaksudkan agar supaya para pelaksana meningkatkan kemauan, kemampuan, dan kemahiran untuk melakukan tugas yang dipercayakan pada dirinya.

Dari pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa agar proses pengawasan dapat dikatakan efektif pengawasan tersebut harus rasional, obyektif, fleksibel, efisien dan menganut aspek kemanusiaan.⁸

8. Pengawasan Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Kata “pengawasan” menurut kamus Bahasa Indonesia berasal dari kata “awas” yang diartikan dapat melihat baik-baik, tajam penglihatan sedangkan kata “pengendalian” berasal dari kata “kendali” yang berarti menguasai kendali, memegang pimpinan, memerintah. “Pengawasan” diartikan penilikan dan penjajagan, penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya pemerintahan.

Secara bahasa Arab dapat diambil dari kata “muraaqabah” yang mengandung arti pengawasan pribadi. Apabila seseorang mengawasi

⁸*Ibid*, h. 144

dirinya sendiri dengan benar, maka prilakunya akan benar dan apa-apa yang Nampak dan tersembunyi darinya menjadi lebih baik.⁹

Ekonomi Islam dapat dipandang sebuah ilmu, ekonomi Islam telah dirumuskan secara sistematis, rasional empiris, dan sesuai dengan kaedah- kaedah penelitian ilmiah. Sedangkan sebagai sebuah sistem, ekonomi Islam merupakan bagian dari suatu tata kehidupan yang lengkap. Dalam ekonomi Islam terdapat sistem ekonomi baik mikro maupun makro, moneter maupun fiskal, dan berbagai perangkat sistem ekonomi lainnya.

Pengawasan dan pengendalian, adalah dua istilah yang secara etimologis berasal dari istilah asing yang sama, yaitu *controlling*. Dalam praktik manajemen, terdapat perbedaan antara “pengawasan” dan “pengendalian”. Dalam “pengendalian” ada kecendrungan mengadaakan tindakan korektif, sedang dalam pengertian pengawasan, tindakan korektif itu merupakan proses kelanjutan.¹⁰

Pelaksanaan dalam islam Pengawasan juga dikatakan disebut sebagai “hisbah” dalam sistem pemerintahan dalam masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dalam sistem pemerintahan dan mampu menggambarkan transparansi pemerintahan terhadap penyalahgunaan

⁹ Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, “*Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*” Penerjemah H. Asmuni Solihan Zamakhsyari, Lc. Cet. Ke-4.(Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015), h. 589.

¹⁰Andri Soemitra, “Kajian Pustaka Dalam Ilmu Ekonomi Islam”. *Jurnal Iqra*, Vol. 2 No. 2 (2018), h. 97.

kekuasaan yang terjadi, disamping itu berhasil menghapuskan penipuan dan bentuk penyelewengan apapun dalam masyarakat. Hal ini seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisaa:58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”.¹¹

Dalam pandangan Islam, ilmu pengetahuan adalah suatu cara yang sistematis untuk memecahkan persoalan-persoalan kehidupan manusia yang mendasarkan segala aspek tujuan (ontologis), metode penurunan kebenaran ilmu (epistemologis), dan nilai-nilai (aksiologis) yang terkandung dalam ajaran Islam. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa ekonomi Islam dimaksudkan untuk mempelajari upaya manusia mencapai *falah* dengan sumber yang ada melalui mekanisme pertukaran.

Dalam pandangan *hisbah* terhadap kegiatan ekonomi mempunyai beberapa tujuan. Pegawai pasar merupakan tugas pertama seorang *muhtasib* (pengawas) pada masa permulaan Islam.

¹¹Bachtiar Surin, *ADZ – DZIKRAA Terjemah dan Tafsir AL – Qurán Dalam Huruf Arab dan Latin Juz 1-5*, Cet. Ke-10 (Bandung: Angkasa Bandung Anggota IKAPI, 1987), h. 356

Tujuan-tujuan *hisbah* terhadap kegiatan ekonomi diantaranya adalah:

- a. Memastikan dijalankannya aturan-aturan kegiatan ekonomi.
 - 1) Disyariatkannya kegiatan ekonomi,
 - 2) Menyempurnakan pekerjaan,
 - 3) Melawan penipuan,
 - 4) Tidak membahayakan orang lain.
- b. Mewujudkan keamanan dan ketentraman.
- c. Mengawasi keadaan rakyat,
- d. Melarang orang membuat aliran air tanpa adanya kebutuhan,
- e. Menjaga kepentingan umum,
- f. Mengatur transaksi dipasar.¹²

Pentingnya pengawasan tidak mengabaikan pengawasan dari luar, khususnya ketika pengawasan pribadi melemah, bahkan kadang pengawasan dari luar lebih besar pengaruhnya daripada pengawasan pribadi dalam mewujudkan kedisiplinan. Hal ini dikuatkan oleh perkataan R.A. Umar, “Demi Allah, apa yang Allah Larang dari suatu perbuatan melalui penguasa itu lebih besar daripada apa yang Allah cegah melalui Al-Qurán.” Maksudnya adalah bahwa orang yang menahan diri dari melakukan dosa besar karena takut kepada penguasa itu lebih banyak daripada orang yang menahan diri karena takut kepada Al-Qurán dan takut kepada Allah *Taála*, artinya orang yang dicegah oleh penguasa dari kemaksiatan itu lebih banyak daripada orang yang dicegah oleh Al-Qurán dengan perintah, larangan, dan peringatan.

¹² Dr. Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, "Op.Cit. h. 591-599.

Dapat dipahami bahwa pengawasan dari luar, dalam Islam mencakup pengawasan Negara terhadap rakyat, sebagaimana mencakup pengawasan masyarakat terhadap negara. *Umar Radhiyallahu Anhu* mengawasi masyarakat dan memerintahkan masyarakat untuk mengawasinya dan mengawasi para pegawainya, memberikan nasehat kepadanya dan kepada mereka, melakukan pengawasan atas kelalaiannya dimana dan kapan saja.¹³

Adapun tujuan dan cara pengawasan pegawai yang bisa disimpulkan dari fikih ekonomi menurut *Umar Radhiyallahu Anhu*.

Tujuan pengawasan pegawai adalah: Kesamaan kesempatan dan memastikan kemampuan pegawai, Memastikan dijalankannya syarat-syarat kerja, Meluruskan perilaku pegawai, Menjaga harta benda umat Islam, Memeberikan balasan yang berbuat baik dan menghukum yang berbuat jahat, Adil kepada rakyat, Memerangi suap dan cara yang tidak disyariatkan, Mengatur waktu kerja.

Cara pengawasan Pegawai menurut *Umar Radhiyallahu Anhu* adalah dengan cara: penguatan pengawasan pribadi, cara pengawasan (mengawasi orang itu dalam waktu yang lama sebelum menunjuknya, uji percobaan, mengambil kesimpulan dengan akhlak orang yang akan ditunjuk, tidak memperkerjakan orang yang ingin menguasai pekerjaan umum, perjanjian tertulis pegawai ketika ditunjuk dan kesaksiannya,

¹³ *Ibid*, h. 590-591.

bermusyawarah dengan umat dalam memilih dan menunjuk), cara-cara pengawasan (uji percobaan, meneliti dan membuktikan kebenaran, (meminta dikirimkan utusan, pengawas manajemen, mempertemukan antara pegawai dan pengadu, meminta pegawai untuk membuktikan) bertanya kepada utusan, mempermudah komunikasi rakyat dengan khilafah secara langsung, mengadakan rapat tahunan, kunjungan lapangan, pengawasan umat terhadap penguasa, membuat standart pelaksanaan kerja, korespondensi).¹⁴

B. Efektivitas Kerja

1. Pengertian Efektivitas Kerja

Sebelum kita membahas tentang pengertian efektivitas kerja, terlebih dahulu harus kita ketahui bahwa kata efektivitas berasal dari bahasa inggris effect yang berarti akibat. Dari kata effect ini berkembang suatu istilah yaitu effective. Effective diartikan sebagai suatu yang berakibat. Jadi bila seseorang bekerja secara efektif, hal ini karena orang tersebut mengharapkan apa yang dikerjakannya menghasilkan akibat yang dikehendaki. Akibat yang dikehendaki tersebut adalah akibat-akibat yang telah direncanakan terlebih dahulu yang kemudian dijadikan tujuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Begitu juga dengan organisasi, pengertian efektivitas organisasi biasanya diartikan sebagai keberhasilan

¹⁴ *Ibid*, h. 685-701.

yang dicapai oleh suatu organisasi dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Meskipun banyak orang sering mengungkapkan efektivitas, namun sulit meperinci apa yang dimaksud dengan konsep efektivitas tersebut. Pengertian efektivitas sering kali mempunyai arti yang berbeda bagi setiap orang, tergantung pada kerangka acuan yang dipakainya.

Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian bahwa: "efektivitas mengandung arti pemanfaatan sumber daya, dana, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Setiap pekerjaan yang efisien belum tentu berarti efektif, karena terlihat dari segi usaha hasil yang dikehendaki telah tercapai".¹⁵

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Dengan pengertian efektivitas diatas, berikut pengertian efektivitas kerja menurut beberapa tokoh. Menurut S.P Siagian menyatakan, "Efektivitas kerja sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya

¹⁵Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara.1996), h. 21.

yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu dilaksanakan, dan tidak menjawab bagaimana melaksanakannya, berapa biayanya”.¹⁶

Berdasarkan dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keberhasilan dari pelaksanaan beban tugas atau kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu kelompok kerjasama atau organisasi yang memberikan akibat atau kegunaan dalam mendukung proses tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja pegawai apa yang menjadi tujuan dari pekerjaan yang dilaksanakan tersebut. Dengan demikian untuk mencapai efektivitas kerja pegawai perlu ditentukan hal yang akan dilaksanakan, sehingga tidak terjadi pemborosan waktu dan biaya melaksanakan pekerjaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Abi Sujak “faktor-faktor situasional yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi sifat tugas, ukuran kelompok, dan peranan pimpinan”.¹⁷ Faktor-faktor tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁶*Ibid*, h. 151.

¹⁷Abi Sujak. *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta: CV. Rajawali. 1990), h. 131.

a. Sifat Tugas

Abi Sujak mengemukakan kondisi yang berkaitan dengan penugasan kerja suatu kelompok sebagai berikut:

- 1) Berbagai macam informasi harus tersedia agar persoalan dapat diselesaikan.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan dari berbagai ilmu diperlukan untuk mengatasi tugas-tugas yang kompleks yang tidak bersifat rutin.
- 3) Ide-ide yang berbeda dan bersifat menyeluruh amat dibutuhkan dalam rangka mengatasi berbagai masalah yang muncul.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebelum suatu tugas dilimpahkan kepada pegawai, maka perlu diketahui terlebih dahulu sifat dari tugas tersebut, apakah bersifat rutin atau tidak rutin sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif.

b. Ukuran Kelompok

Jumlah anggota kelompok akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja suatu organisasi, terutama pada sistem kerja dari organisasi tersebut. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan faktor kelemahan, apabila suatu kelompok semakin besar jumlah anggotanya maka akan semakin besar pula pengaruh dan kemungkinan yang timbul. Abi Sujak menyatakan bahwa pengaruh yang timbul dari besarnya suatu kelompok kerja antara lain:

- 1) Tuntutan waktu dan perhatian pimpinan dalam pengelolaan kelompok. Secara psikologis jarak pimpinan dengan anggotanya semakin renggang.
- 2) Suasana kelompok cenderung semakin tidak akrab dan ada kemungkinan tindakan anggota kelompok yang semakin kurang terpenuhi kebutuhannya.
- 3) Semakin banyaknya sub-sub kelompok dalam kelompok, maka aturan- aturan dan prosedur-prosedur akan semakin formal dan kurang fleksibel.¹⁸

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa pengontrolan terhadap jumlah anggota kelompok sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Peranan Pimpinan

Sebagai pemegang kendali, pimpinan perlu memberi kesempatan kepada karyawan atau anggota kelompok untuk berinisiatif. Selain itu pimpinan harus bersifat obyektif terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawainya dan pimpinan harus bersifat reseptif. Pimpinan yang baik dalam menanggapi berbagai informasi yang dikemukakan karyawan perlu bersifat sebagai pengumpul informasi bagi kelancaran integrasi kelompok, merangsang terjadinya diskusi yang efektif dalam menghadapi kesulitan kerja.

¹⁸*Ibid.* h.132

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah dari diri pegawai itu sendiri (semangat kerja dan kemampuan kerja), dari tugas yang dikerjakan oleh pegawai dan dari cara pimpinan melaksanakan kegiatan manajerial.

Untuk dapat lebih memahami pengertian efektivitas kerja pegawai yang semula abstrak menjadi lebih konkrit maka dapat diukur dengan kriteria- kriteria tertentu. Gibson menyatakan bahwa organisasi harus mempunyai kriteria yang menjamin kemungkinan suatu organisasi akan terus hidup. Kriteria efektivitas kerja yang sifatnya jangka pendek meliputi: produksi, efisiensi dan kepuasan. Dua kriteria yang lain dalam jangka waktu menengah adalah dapat menyesuaikan diri (*adaptiveness*) dan perkembangan (*development*).¹⁹ Kriteria tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Produksi, menggambarkan kemampuan suatu perusahaan untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.
- 2) Efisiensi, merupakan angka perbandingan (rasio) antara input dan output.

¹⁹James L. Gibson. dkk. *Organisasi & Manajemen : Perilaku Struktur Proses* (Jakarta: Erlangga.1994), h. 31.

- 3) Kepuasan dan semangat kerja menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para pegawainya. Ukuran kepuasan meliputi sikap pegawai, pergantian pegawai (*turn over*), kemangkiran, keterlambatan dan keluhan.
- 4) Adaptasi, kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern.
- 5) Perkembangan organisasi harus mampu mengembangkan usahanya agar dapat hidup terus (*survive*).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk dalam kriteria efektivitas kerja pegawai meliputi:

a) Kepuasan kerja

Menurut T. Hani Handoko “Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”.²⁰

b) Semangat kerja

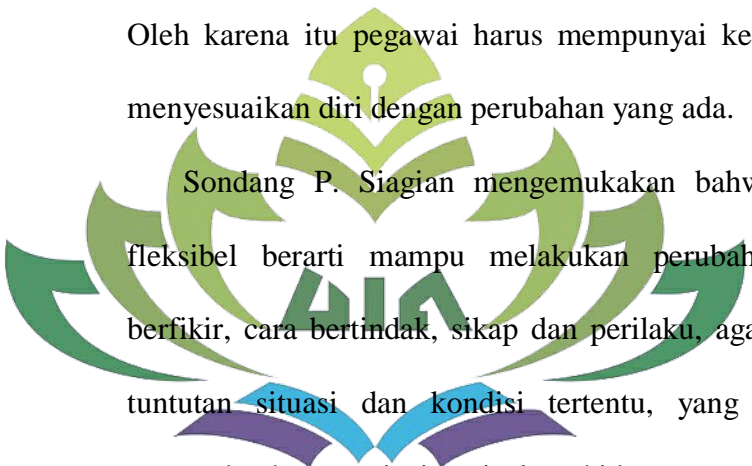
Alex Nitisemito mengemukakan bahwa “Semangat kerja adalah kemampuan untuk pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan lebih cepat selesai dengan baik”.²¹

c) Kemampuan menyesuaikan diri

²⁰T. Hani Handoko.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPF. 2001), h. 145.

²¹Alex Nitisemito.“*Manajemen Personalia*”.(Jakarta: Ghalia Indonesia. 1991), h.166.

Kemampuan menyesuaikan diri merupakan kemampuan karyawan untuk memecahkan masalah dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Kemampuan menyesuaikan diri akan berhubungan dengan keharusan adanya kerja sama. Suatu organisasi dalam perkembangannya tidak hanya dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi diluar organisasi, tetapi dipengaruhi juga oleh perubahan yang terjadi diluar organisasi. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.



Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa “Sikap yang fleksibel berarti mampu melakukan perubahan dalam cara berfikir, cara bertindak, sikap dan perilaku, agar sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi tertentu, yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut oleh seseorang”.²²

Pendapat di atas mengatakan, bahwa setiap orang mempunyai kemampuan yang tinggi, untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan, ini berarti menekankan pentingnya partisipasi karyawan dalam berbagai proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut nasib, karier, dan pekerjaan mereka.

²² Sondang P. Siagian, *Op.Cit.* h.109.

Kemampuan menyesuaikan diri, merupakan bekal utama bagi karyawan yang kegiatan sehari-hari harus berhubungan dengan orang lain, baik dengan teman kerja, pihak luar maupun dengan atasannya. Maka dapat dipahami, bahwa kemampuan diri manusia untuk mengadakan penyesuaian- penyesuaian terhadap kondisi-kondisi tertentu yang tinggi, akan membantu pegawai dalam menghadapi masalah. Karyawan akan tanggap terhadap masalah yang dihadapi, cepat dalam mengambil keputusan dan mampu menghadapi situasi yang bagaimanapun keadaannya.

d. Kedisiplinan

Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Menurut pendapat Alex Nitisemito “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.²³

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan itu ditaati oleh para bawahannya. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan se-efisien mungkin.

²³ Alex Nitisemito, *Op.Cit.* h.199

e. Hubungan kerjasama

Hubungan kerjasama merupakan suatu kegiatan Saling membantu dan mendukung antar karyawan dalam organisasi yang bersangkutan dengan penyelesaian tugas. Penciptaan iklim kerjasama sangat penting untuk dilakukan sebab dengan adanya sikap saling membantu maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik.

Hubungan kerjasama antar pegawai maupun dengan pimpinan organisasi harus selalu dijaga. Agar proses penyelesaian suatu pekerjaan dapat lebih cepat karena seluruh pegawai atau anggota organisasi saling mendukung. Apabila menghadapi suatu kesulitan dalam bekerja seluruh pegawai bersama-sama membantu memecahkan masalah tersebut sehingga pegawai tidak mengalami kesulitan.

4. Efektifitas Kerja Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Secara sederhana ekonomi Islam adalah suatu konsep atau teori yang dikembangkan berdasarkan ajaran-ajaran Islam. Sedangkan secara luas, Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empiris, baik dalam aspek produksi, distribusi maupun konsumsi berlandaskan syariat islam yang bersumber dari Al-

Qur'an dan Sunnah dengan tujuan untuk mencapai kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.²⁴

Terkait mengenai sumber, ekonomi Islam memiliki dua sumber dasar pembentukan ajarannya. Pertama sumber *syar'i* dan kedua sumber *tabi'i*. Sumber *syar'i* dari ilmu ekonomi Islam adalah Al-Quran dan Sunnah yang mengawal arah pergerakan ilmu ekonomi Islam agar tetap selaras dan sesuai dengan maksud dan tujuan syariat, yaitu memelihara kemaslahatan manusia baik dalam hal agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Sedangkan sumber *tabi'i* berasal dari hasil interpretasi akal dan ilmu pengetahuan manusia secara universal baik muslim maupun non muslim dalam menentukan pilihan-pilihan memanfaatkan sumber daya ekonomi yang tersedia secara efisien dan efektif.

Pengertian kerja dalam ekonomi islam mencakup semua pekerjaan fisik, seperti kerajinan tangan, pekerjaan yang membutuhkan pemikiran seperti gubernur dan hakim. Ini berbeda dengan pekerjaan dalam ekonomi konvensional yang hanya mencakup apa yang dilakukan manusia dalam bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk mendapatkan imbalan tertentu.²⁵

²⁴Neneng Nurhasanah, *Op, Cit*, h.96

²⁵ Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, Cet. 1 (Jakarta: Khalifah Pustaka Al-Kautsar Grup. 2006), h. 668.

Dalam Islam kerja merupakan tuntutan untuk semua umatnya, dengan dasar persamaan dimana Islam tidak boleh membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit. Hal ini seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hujarat: 13

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*²⁶

Dengan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka kerja dalam pandangan Islam adalah suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.²⁷

²⁶Bachtiar Surin, *Op, Cit*, h. 2228.

²⁷*Ibid*, h. 812.

Dengan demikian, ekonomi Islam memiliki karakteristik yang kuat karena konstruksi keilmuannya dilandasi oleh Al-Quran dan Sunnah serta dilengkapi dengan penalaran dan pemikiran para ekonom Islam. Ekonomi Islam sebagai sebuah sistem alternatif diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia yang lebih berkeadilan dan menghargai nilai-nilai kemanusiaan dalam dimensi individual dan sosial secara paripurna.²⁸ Pada intinya analisis pekerjaan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan itu. Jadi, hal ini dapat menghindari hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, seperti seringnya mengganti atau menempatkan orang yang kurang tepat untuk suatu jabatan di dalam organisasi atau perusahaan itu. Dengan demikian, tujuan organisasi atau negara dapat tercapai, di antaranya usaha dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas.

²⁸Leni Ardila, " Analisis Efektifitas Penyuluhan Di Bidang Tata Penyuluhan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan (Bppkp) Dikabupaten Kampar".(Disertai Program Sarjana Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014), h. 39-40.



BAB III

PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pesawaran Lampung berdiri pada tanggal 17 Juli 2007, yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 05 Tahun 2011 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Pesawaran yang merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten Pesawaran di Provinsi Lampung. Dimana secara umum tugas pokok Disdukcapil, dan mempunyai fungsi yaitu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pelayanan administratif. Disdukcapil Pesawaran saat ini dipimpin oleh Ketut Partayasa, yang mempunyai wilayah kerja dan kondisi internal disdukcapil sebagai berikut:

1. Data Geografis

a. Batas Wilayah Kerja

Adapun batas-batas wilayah kerja disdukcapil adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Kalirejo, Kecamatan Bangun Rejo, Kecamatan Bumi Ratu Nuban, Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah.
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Teluk Lampung Kecamatan Kelumbayan dan Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.
- 3) Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Natar Kaupaten Lampung Selatan, Kecamatan Kemiling dan Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung.
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Adiluwih, Sukoharjo, Gading Rejo, dan Pardasuka, Kabupaten Pringsewu.

b. Posisi Geografis

Disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung termasuk wilayah kompleks perkantoran Pemerintah Kabupaten Pesawaran dan merupakan wilayah Pesawaran.

c. Luas Wilayah Kerja

Wilayah kerja disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung terletak di kompleks perkantoran pemerintah kabupaten Pesawaran desa Way Layap Gedong Tataan lampung dengan luas wilayah 177.377 km². Sejak tanggal 17 Juli 2007 yang ditetapkan oleh peraturan Daerah Kabupaten

Pesawaran No.14 Tahun 2014 atas perubahan ke dua atas peraturan daerah No. 05 Tahun 2011 dan tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Pesawaran yang merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten Pesawaran di Provinsi Lampung.

d. Demografis

Jumlah penduduk diwilayah kerja Disdukcapil Pesawaran berdasarkan data kependudukan di Disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung pada tahun 2017.

Tabel 3.1
Data Jumlah Penduduk Kabupaten Pesawaran Perkecamatan pada Tahun 2017

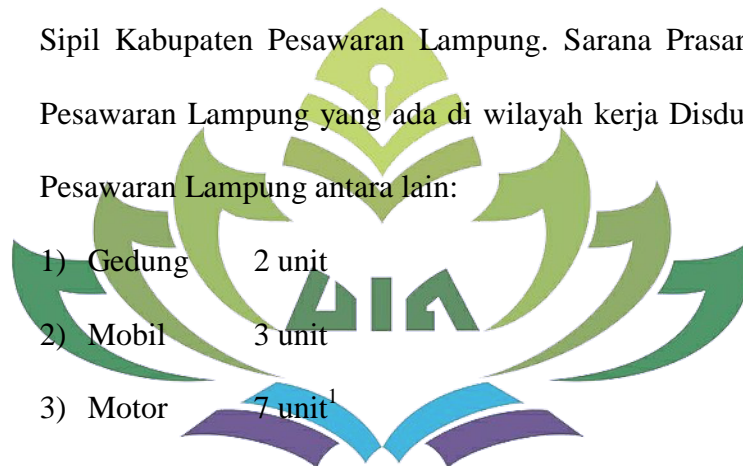
NO	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Gedong Tataan	56.501	53.250	109.751
2	Negeri Katon	37.967	35.817	73.784
3	Tegineneng	31.913	30.284	62.197
4	Way Lima	23.877	22.534	46.411
5	Padang Cermin	19.468	17.778	37.246
6	Punduh Pidada	9.577	9.096	18.673
7	Kedondong	25.465	24.197	49.662
8	Marga Punduh	9.669	8.954	18.623
9	Way Khilau	21.476	20.307	41.783

10	Teluk Pandan	24.009	22.389	46.398
11	Way Ratai	22.213	20.688	42.901
	Jumlah	282.135	265.294	547.429

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

e. Gambaran Secara Umum

Lokasi Disdukcapil Pesawaran Lampung termasuk daerah dataran Tinggi. Data Sarana dan Prasarana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Sarana Prasarana Disdukcapil Pesawaran Lampung yang ada di wilayah kerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung antara lain:



- 1) Gedung 2 unit
- 2) Mobil 3 unit
- 3) Motor 7 unit¹

Adapun 1 dari ketiga unit mobil yang digunakan. 1 mobil digunakan untuk jemput bola dalam hal ini jemput bola dimaksud dengan survei langsung kelapangan menemui masyarakat yang ingin membuat Elektronik KTP dan KK. Adapun jadwal yang dibuat oleh pihak disdukcapil setiap bulannya selalu tidak menentu, jadwal jemput bola dilaksanakan mengikuti permintaan masyarakat (desa/kecamatan) yang bersangkutan. Adapun 3 bulan terakhir yang jadwal jemput bola yang peneliti masukkan adalah.

¹ Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

a) Bulan Februari 2018

Tabel 3.2
Jadwal Perekaman Perbulan Februari 2018

No	Kecamatan	Desa	Tanggal Perekaman
1	Gedong Tataan	Karang Anyar	6 Februari 2018
2	Negeri Katon	Ponco Kresno	7 Februari 2018
3	Way Lima	Margodadi	27 s/d 28 Februari 2018
4	Way Lima	Padang Manis	14 s/d 15 Februari 2018
5	Punduh Pidada	Pekon Ampai	20 s/d 21 Februari 2018
6	Tegineneng	Gerning	22 s/d 23 Februari 2018

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

b) Bulan Maret 2018

Tabel 3.3
Jadwal Perekaman Perbulan Maret 2018

No	Nama Sekolah	Alamat	Tanggal Perekaman
1	SMA 2 Negeri Katon	Kecamatan Negeri Katon	13 s/d 14 Maret 2018
2	SMA 1 Negeri Katon	Kecamatan Negeri Katon	15 s/d 16 Maret 2018
3	SMA Taman Siswa	Kecamatan Gedong Tataan	20 s/d 23 Maret 2018

4	SMA PGRI Padang Cermin	Kecamatan Padang Cermin	03 s/d 04 Maret 2018
5	SMA 2 Padang Cermin	Kecamatan Way Ratai	05 s/d 06 Maret 2018
6	MA Darma Asih Way Ratai	Kecamatan Way Ratai	11 s/d 12 April 2018
7	SMA Punduh Pedada	Pulau Legundi Punduh Pedada	26 s/d 27 April 2018

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

c. Bulan Mei 2018

Tabel 3.4
Jadwal Perekaman Perbulan Mei 2018

No	Kecamatan	Nama Desa	Tanggal
1	Gedong Tataan	Bagelen	2 s/d 5 April 2018
		Wiyono	6 s/d 7 April 2018
2	Negeri Katon	Tresno Maju	9 s/d 11 April 2018
3	Tegineneng	Gerning	12 s/d 14 April 2018
4	Way Lima	Pekondoh	16 s/d 18 April 2018

		Gedung	
5	Kedondong	Kedondong	19 s/d 21 April 2018
6	Way Khilau	Padang Cermin	24 s/d 25 April 2018
7	Teluk Pandan	Hanura	2 s/d 3 Mei 2018
8	Way Ratai	Gunung Rejo	8 s/d 9 Mei 2018

Sumber: Disduk Capil Kabupaten Pesawaran Lampung

B. Sistem Perumusan dan Penyusunan Strategi Manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung

1. Visi dan Misi

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan oleh organisasi. Visi yang dirumuskan hendaknya bersifat sederhana dan dijunjung oleh setiap personel dalam suatu organisasi. Disdukcapil Pesawaran Lampung memiliki visi yang berbunyi: “Terciptanya tertib administrasi kependudukan yang berkualitas menuju pelayanan prima”. Dari visi tersebut tampak bahwa Disdukcapil Pesawaran ingin mewujudkan pemerintah yang bersih terpercaya dan melayani, dimaknai dengan mewujudkan apratur yang profesional dengan sarana-prasarana pelayanan publik yang memadai mempermudah pelayanan administratif kepada masyarakat yang ada di wilayah kabupaten Pesawaran Lampung.

Misi merupakan pernyataan tujuan yang melukiskan niat dan prioritas dari suatu organisasi. Disdukcapil Pesawaran Lampung memiliki 5 misi yaitu:

- a. Mengembangkan kebijakan dan sistem serta menyelenggarakan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil
- b. Mengembangkan dan memadukan kebijakan serta menjalankan sistem informasi, sehingga mampu menyediakan data dan informasi kependudukan secara lengkap akurat dan memenuhi kepentingan publik dan pembangunan.
- c. Menyusun perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan nasional dan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk.
- d. Merumuskan arah kebijakan dinamika kependudukan yang serasi, selaras dan seimbang antara kuantitatif atau pertumbuhan, kualitas serta persebaran dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan.
- e. Mengembangkan pranata hukum kelembagaan serta peran serta administrasi kependudukan guna perlindungan sosial penegakan hak-hak penduduk.

Adapun maksud dan tujuan Disdukcapil yang ingin dicapai untuk mewujudkan visi dan misi Disdukcapil adalah “Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) merupakan salah satu upaya penyelenggaraan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan

nepotisme (KKN) yang mewajibkan setiap penyelenggara untuk memepertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan kinerjanya dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah diamanatkan dan tertuang pada rencana startegis (Renstra) pada masing-masing SKPD, agar pencapaian kinerja lebih baik, efektif dan lebih sistematis.

Pelaksanaan upaya pencatatan kependudukan akan terlaksana dengan baik apabila didukung oleh sistem manajemen yang baik pula. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu suatu proses yang menghasilkan suatu uraian yang terinci dan lengkap tentang suatu program atau kegiatan yang akan datang dan merupakan hasil analisis dari pencapaian dan hambatan yang ditemui dengan memperhatikan faktor-faktor yang terkait.

Visi dan misi yang dimiliki oleh Disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung disusun oleh seluruh pegawai Disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung agar seluruhnya dapat memahami visi misi yang sudah ditetapkan oleh Disdukcapil. Visi dan misi berpedoman pada survei kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Pesawaran Lampung yang disampaikan kepada pihak Disdukcapil baik kelebihan maupun kekurangannya. Ketut Partayasa mengatakan: dalam proses penyusunan visi dan misi ini bukan hanya saya yang menyusun sendiri walupun saya sebagai kepala dinas Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, tapi kami duduk bersama. Semua kepala

bidang, kasi, dan seluruh staff duduk bersama dan melaksanakan suatu proses penyusunan visi dan misi. Jadi tujuan visi dan misi itu lahir dari kami semua dan mereka memahami apa sebenarnya visi misi Disdukcapil. Dalam penyusunan tersebut, kami berpedoman terhadap hasil survei kepuasan layanan yang kami berikan kepada masyarakat.²

Visi dan misi Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung berlaku dalam jangka waktu lima tahun. Proses sosialisasi visi misi disdukcapil dilakukan kepihak internal dan eksternal disdukcapil. Untuk kepihak internal Disdukcapil, proses sosialisasi visi misi dilakukan saat rapat bulanan maupun rapat setengah tahunan. Untuk sosialisasi visi misi kepihak eksternal yang mana diajukan kepada masyarakat, proses sosialisasi visi dan misi disdukecapil dengan cara menempelkan piguran-piguran di setiap ruangan yang mana piguran tersebut terdapat adanya visi dan misi Disdukcapil. Jadi dengan adanya media tersebut, diharapkan masyarakat mengetahui tentang visi dan misi Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung. Seperti yang dikatakan oleh kepala dinas Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung: untuk sosialisasi kepada masyarakat, kami mencetak dan menempatkan diruangan, jadi masyarakat dapat melihat visi dan misi Disdukcapil yang tercantum didalamnya.³

²Hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Ketut Partayasa, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, Pesawaran, 30 April 2018

³ Ketut Partayasa, *Op.Cit.*

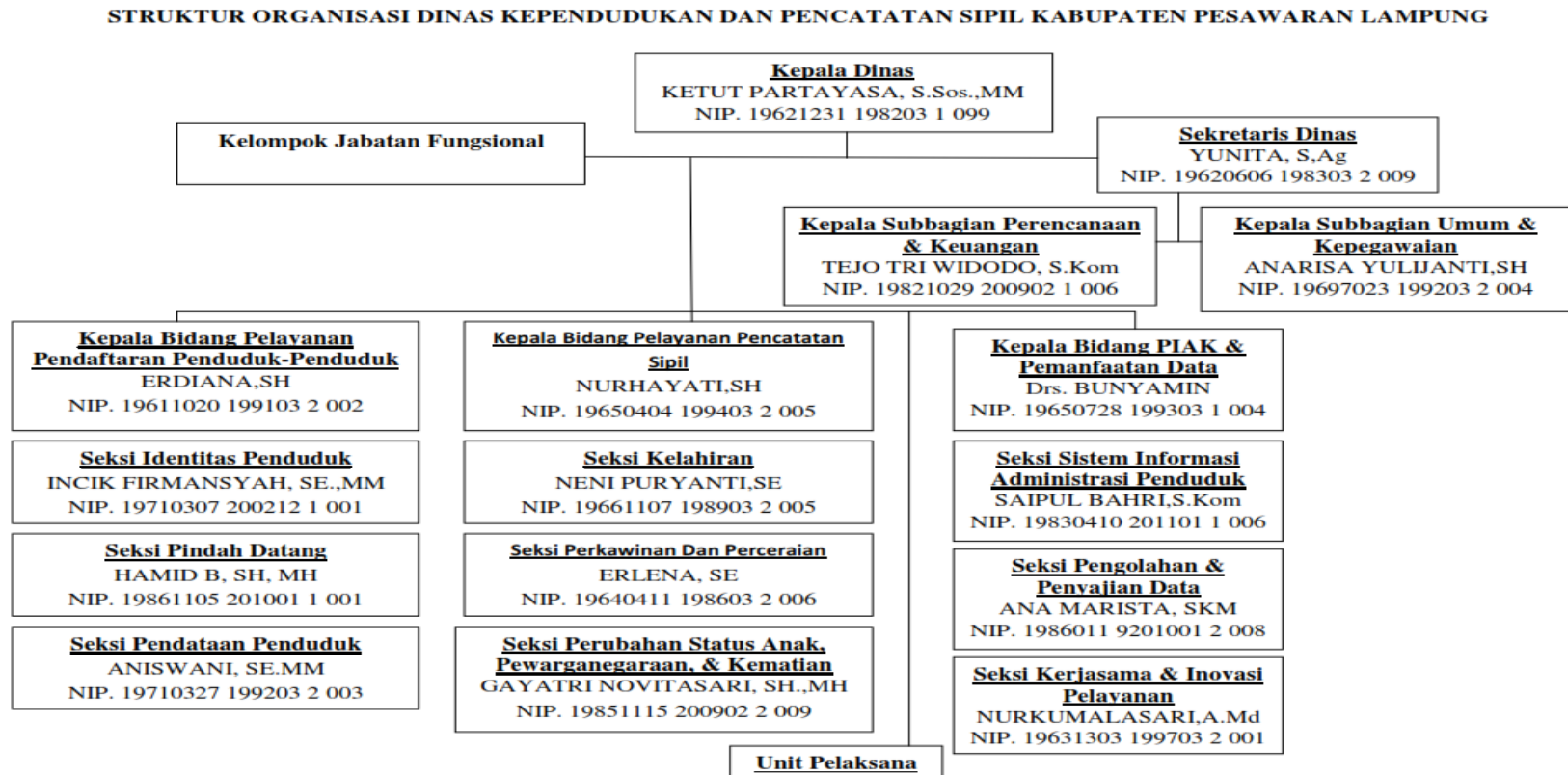
2. Sistem Perencanaan Kegiatan

Disdukcapil kabupaten Pesawaran Lampung memiliki rencana kerja jangka panjang dan jangka pendek untuk priode lima tahun mendatang dan satu tahun mendatang yang sudah diterima dan disetujui oleh Pemerintah Kabupaten Pesawaran lampung. Untuk rencana kerja lima tahun dan satu tahun rencana kegiatan dan anggaran Disdukcapil disusun oleh kepala Disdukcapil lalu tinggal menunggu keputusan dari Pemerintah Kabupaten Pesawaran Lampung. Rencana kerja dan anggaran dana yang diusulkan meliputi rencana, waktu, dan jumlah dana yang dibutuhkan. Apabila Pemerintah Kabupaten Pesawaran Lampung menyetujui rencana kerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, maka dana APBD, dan APBN akan cair, baru kemudian pihak Disdukcapil bisa melaksanakan rencana kerja yang disetujui untuk priode pada tahun tersebut.

3. Sistem Pengorganisasian

Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung memiliki tugas struktural yang tercantum pada struktur organisasi Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

Gambar 3.1



4. Budaya Organisasi

Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung menggunakan model kepemimpinan dengan sistem demokratis dan hierarkis. Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung mengatakan bahwa semua yang bekerja di Disdukcapil ini adalah saudara. Namun dalam hal melaksanakan aturan-aturan harus tetap diberlakukan, seperti halnya mereka yang datang terlambat saat bekerja, maka saya akan mengeluarkan teguran lisan secara langsung kepihak yang bersangkutan dan akan menyuruh mereka untuk apel ulang dilapangan apabila tidak mengikuti kegiatan apel, dan apabila telah mengalami beberapa pelanggaran. Namun kesulitan mereka juga menjadi tanggung jawab saya, jika staff saya mengalami kesulitan dalam memenuhi target, mereka akan saya bimbing untuk mencapai target-target tersebut. Tapi yang melaksanakan tetap mereka sendiri. Saya tidak membedakan staff saya, mereka memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dalam memajukan Disdukcapil ini.

Dalam rapat bulanan mereka berhak menyampaikan aspirasinya, sayapun akan mendengarkan mereka. Jika ada kritik dan saran yang membangun, saya sangat mengapresiasi.⁴

Dari pernyataan Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung memiliki pandangan bahwa seluruh warga Disdukcapil adalah saudara yang secara bersama-sama diharapkan

⁴ Ketut Partayasa, *Op.Cit.*

memiliki peran dalam proses kemajuan Disdukcapil. Selain itu, walupun Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung menganggap semua pegawainya adalah saudara, tetapi Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung tidak menghilangkan adilnya selaku Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung yang bertugas memimpin, mengingatkan, dan memberi sanksi terhadap pegawainya jika melakukan kesalahan.

Untuk membangkitkan motivasi kerja kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, memberikan bonus berupa pujian didepan umum saat dilaksanakan sebuah rapat, dan menambah honor kegiatan. Namun hal tersebut tidak diberlakukan dalam hal pemberian *punishment*. Kepala Disdukcapil mengatakan bahwa pada saat pertemuan bulanan, saya akan memberikan pujian untuk mereka yang memiliki kinerja bagus. Jika mereka ada kesalahan-kesalahan, dimana mereka harus diberikan sanksi atau surat peringatan, tapi saya tidak akan menyampaikannya didepan umum melainkan saya menegur langsung antar muka dengan pegawai tersebut sehingga mereka tidak merasa malu namun tetap memberi tahu bahwa mereka bersalah.⁵

5. Survei Kepuasan Masyarakat

Survei kepuasan masyarakat adalah sarana untuk mengukur indeks kepuasan masyarakat yang berupa data informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara deskriptif

⁵Ketut Partayasa, *Op.Cit.*

kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari ASN penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan yang ingin dicapai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kebutuhannya.

Dalam penyusunan indeks kepuasan masyarakat, Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung menggunakan dua cara. Cara yang pertama dengan menggunakan kuisisioner. kuisisioner sebagai alat bantu pengumpulan data kepuasan masyarakat penerima pelayanan. Kuisisioner disusun berdasarkan tujuan survei terhadap tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja yang dilakukan oleh ASN Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung. Cara yang kedua adalah dengan menempatkan kotak saran pada ruang tunggu. Kami mengadakan dua kegiatan dalam menyusun kepuasan masyarakat, yang pertama, menyebarkan kuisisioner, kemudian menyediakan kotak saran. Dari situlah kami dapat mengetahui apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan visi dan misi atau belum. Meskipun keinginan masyarakat dalam mengisi kotak saran dan kotak kepuasan masyarakat namun, kuisisioner tetap bisa diandalkan. Setiap enam bulan sekali kami harus melaporkan hasil dari indeks kepuasan masyarakat. Kuisisioner disebarkan ke responden dalam jangka waktu enam bulan.⁶

Setelah melakukan survei keputusan pelayanan, hasil dari survei tersebut akan disampaikan oleh Seksi Pengolahan dan Penyajian Data

⁶Hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ana Marista, Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, Pesawaran, 30 April 2018.

survei kepuasan masyarakat kepada kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung. Hasil survei pun akan dibahas pada rapat tinjauan visi dan misi yang akan diadakan oleh Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung setiap enam bulan sekali. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung dalam melayani masyarakat dimasa yang akan datang.

Hasil survei kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa masyarakat belum puas terhadap pelayanan Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung secara keseluruhan, dan masih terdapat kekurangan terhadap kecepatan pelayanan publik yang diberikan oleh Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

6. Pengolahan Keuangan

Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung memiliki beberapa sumber dana yang digunakan dalam menjalankan program-program pelayanan publik. Sumber-sumber dana berasal dari pemerintah daerah berupa APBD, dan APBN.⁷

7. Manajemen Tenaga Kerja Disdukcapil

Manajemen pegawai diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, dan efektivitas kinerja pegawai pada Disdukcapil. Manajemen ASN tersebut terdiri atas perencanaan pegawai, pembinaan, dan pengembangan pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai berupa DP3 (daftar penilaian Prestasi kerja Pegawai).

⁷Hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Tejo Tri Widodo, kepala subbagian perencanaan dan keuangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, Pesawaran, 30 April 2018.

SDM di Disdukcapil dibagi mejadi beberapa golongan atau ruangan, yaitu golongan/ruangan IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, dan tenaga kontrak. Jenis dan jumlah pegawai dihitung berdasarkan golongan ruang yang dibutuhkan oleh Disdukcapil, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang disediakan, jumlah penduduk dan penyebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan pencatatan sipil tingkat pertama lainnya diwilayah kerja, dan pembagian waktu kerja.

Pembinaan dan pengembangan pegawai di disdukcapil dilakukan dengan mengikut sertakan pegawai ke acara seminar yang diadakan oleh Pemerintah Kabupaten Pesawaran Lampung. Kepala dinas Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung mengatakan bahwa agar pelayanan mutu lebih profesional, maka seluruh pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diadakan oleh pemerintah kabupaten pesawaran lampung maupun oleh ketetapan kantor Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.⁸

Penentuan Gaji pegawai ditetapkan sesuai status kepegawaiannya, untuk pegawai tetap maupun tenaga kontrak ditentukan oleh pemerintah.

⁸ Ketut Partayasa, *Op.Cit.*

8. Penilaian Kinerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung melakukan penelitian kinerjanya secara mandiri oleh pihak internal. Penilaian kinerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung sendiri telah sesuai dengan pedoman penilaian Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung yang berlaku. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan pemantauan hasil kegiatan dengan cara pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan, dimana dilakukan secara terus-menerus tidak putus dilakukakan setiap hari. Misalkan hari ini sekertaris, besok bidang kependudukan dan selanjutnya. Selain itu pengawasan dilakukan dengan cara konsultasi kemasyarakat dalam rangka mencapai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung pada akhir tahun.

Penilaian kinerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung berdasarkan upaya-upaya Disdukcapil dalam melaksanakan:

- a. Pelayanan umum dibidang kependudukan dan pencatatan sipil yang meliputi :
 - 1) Upaya pelayanan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil wajib sesuai dengan kebijakan nasional, dimana penetapan jenis pelayanannya disusun oleh Pemerintah Kabupaten Pesawaran Lampung.
 - 2) Upaya pengembangan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil, antara lain: penambahan upaya Disdukcapil penerapan baru

(inovasi) upaya disdukcapil dalam pelaksanaan pengembangan program kependudukan dan pencatatan sipil yang dilaksanakan di Disdukcapil.

b. Pelaksanaan manajemen Disdukcapil dalam penyelenggaraan kegiatan meliputi:

- 1) Proses penyusunan perencanaan, pelaksanaan pelatihan dan pelaksanaan penilaian kinerja.
- 2) Manajemen sumber daya, termasuk manajemen alat, keuangan dan lain-lain.

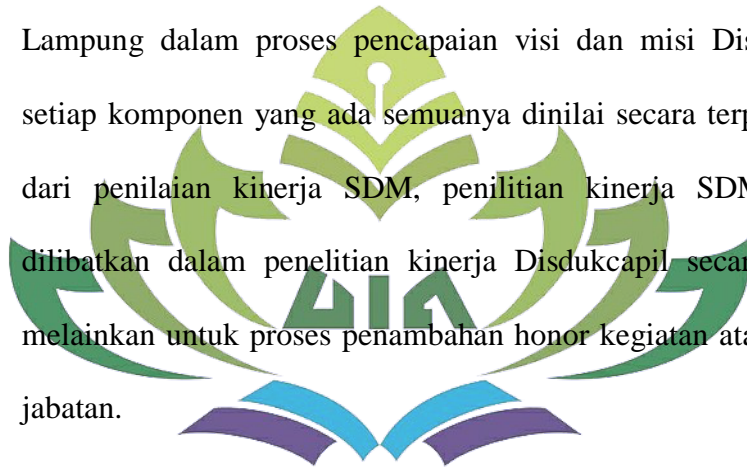
c. Mutu pelayanan Disdukcapil meliputi:

- 1) Penilaian input pelayanan berdasarkan standar yang diterapkan.
- 2) Penilaian proses pelayanan dengan menilai tingkat kepatuhannya terhadap standar pelayanan yang telah diterapkan.
- 3) Penilaian *output* pelayanan berdasarkan upaya kependudukan dan pencatatan sipil yang diselenggarakan. Dimana masing-masing program atau kegiatan mempunyai indikator mutu tersendiri berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai.
- 4) Penilaian *output come* pelayanan, antara lain melalui pengukuran tingkat kepuasan pengguna jasa pelayanan publik pada Disdukcapil.

Cakupan *output* dan hasil mutu dari kegiatan yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan Disdukcapil, dihitung dengan membandingkan hasil yang telah dicapai terhadap tupoksi masing-masing pegawai. Setelah itu Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung memverifikasi hasilnya.

Dari hasil verifikasi tersebut Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung bersama pemerintah Kabupaten Pesawaran dapat menetapkan hasil kerjanya apakah sudah baik dan sesuai standart serta sesuai dengan tupoksi dari masing-masing pegawai atau belum.

Dalam penelitian kinerja Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung belum terdapat integrasi dari setiap komponen manajemen Disdukcapil sehingga belum dapat diidentifikasi keterkaitan dari setiap strategi yang dilaksanakan oleh Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung dalam proses pencapaian visi dan misi Disdukcapil. Dari setiap komponen yang ada semuanya dinilai secara terpisah. Misalkan dari penilaian kinerja SDM, penelitian kinerja SDM tidak untuk dilibatkan dalam penelitian kinerja Disdukcapil secara keseluruhan, melainkan untuk proses penambahan honor kegiatan ataupun kenaikan jabatan.



BAB IV

ANALISIS DATA

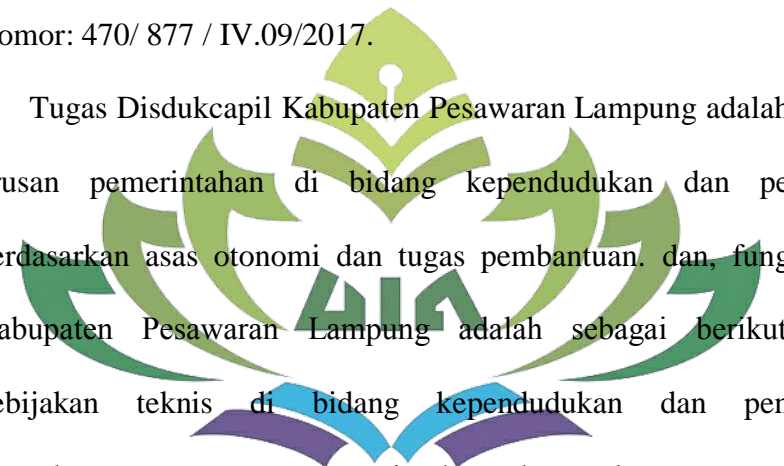
A. Peran Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah dinas yang melaksanakan sebagian tugas dari Direktorat Jendral Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau disingkat Ditjen Dukcapil merupakan unsur pelaksana Kementerian dalam Negeri di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Ditjen Dukcapil berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri.

Disdukcapil mempunyai kewajiban yang diatur dalam UU No : 23 tahun 2006 mendaftarkan peristiwa kependudukan dan mencatat peristiwa penting. Memberikan pelayanan yang sama dan profesional kepada setiap penduduk atas pelaporan peristiwa kependudukan dan peristiwa penting. Menerbitkan dokumen kependudukan. Mendokumentasikan hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Menjamin kerahasiaan dan keamanan data atau peristiwa kependudukan dan peristiwa penting. Melakukan verifikasi dan validasi data dan informasi yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan kewajibannya Disdukcapil memiliki tugas dan fungsinya yang telah diatur dalam peraturan daerah Kabupaten Pesawaran No.14 Tahun 2014 Perubahan Kedua atas Perda No.5 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pesawaran.

Disdukcapil juga memiliki standar pelayanan publik administrasi kependudukan di Kabupaten Pesawaran yang tertuang dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Nomor: 470/ 877 / IV.09/2017.



Tugas Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. dan, fungsi Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah sebagai berikut: “Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pelayanan administratif”.

Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung dalam meningkatkan kualitas pelayanan,diperlukan adanya pengawasan dari seseorang pemimpin sebagaimana pemimpin dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin memegang peran yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan dilembaga, karena selain menjadi motor penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Kepemimpinan dalam sebuah lembaga atau organisasi sangat berpengaruh dalam manajemen. Pada pelaksanaannya kepemimpinan mengarah pada fungsi-fungsi manajemen didalamnya, yang salah satunya adalah fungsi pengorganisasian melalui pendelegasian wewenang. Selain pimpinannya, gaya kepemimpinan yang dipakai juga turut berperan dalam penentu kemajuan suatu organisasi.

Dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, menggunakan sistem pengawasan langsung dan tidak langsung,

Sebelum melakukan kegiatan, tentunya perlu diketahui terlebih dahulu manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan kegiatan tersebut. Demikian pula kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap hasil kerja para pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya pengawasan, dapat dirasakan oleh pegawai maupun institusi atau pimpinan yang melakukan pengawasan. Oleh karena itu, dalam melakukan pengawasan hendaknya dipersiapkan terlebih dahulu sistem pengawasan yang sesuai dengan situasi dan kondisi pegawai maupun institusi yang bersangkutan. Disamping itu, perlu pula dipersiapkan pengawas yang memahami sistem pengawasan yang digunakan sehingga dalam melakukan pengawasan dapat dilakukan

dengan baik. Dengan demikian, manfaat pengawasan dapat dirasakan oleh banyak pihak, baik pegawai maupun pimpinan atau institusi.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya pengawasan antara lain adalah mendorong peningkatan efektivitas kerja. Dengan adanya pengawasan tersebut maka pegawai dapat mengetahui hasil pekerjaannya. Kemudian pegawai akan terdorong untuk berusaha meningkatkan efektivitas kerjanya. Dengan demikian, pengawasan berperan dalam upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Adapun peranan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah antara lain :

Dalam melaksanakan pengawasan suatu pekerjaan selalu terdapat urutan ataupun tahapan yang harus dilalui dalam melaksanakan tugas. Demikian pula dalam pelaksanaan tugas pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam merealisasikan tujuannya perlu melalui beberapa fase, yakni: 1). Penentuan standar hasil kerja, 2). Pengukuran hasil pekerjaan, 3). Koreksi terhadap penyimpangan.¹

Kemudian selain untuk merealisasikan tujuannya, dalam pengawasan terdapat pula berbagai fungsi pokok, menurut Soewarno Handyaningrat diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.

¹Sondang. P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 176.

- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa terdapat standar atau kriteria yang menjadi tolak ukur dalam pekerjaan yang menjadi bahan pengawasan. Dalam hal ini pengawasan memiliki suatu fungsi untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Ibu Anarisa Yulijanti, pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“pengawasan itu sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja, tingkat kerja, dan produktivitas para pegawai. Dengan pengawasan dapat diketahui capaian kerja para pegawai dengan diketahuinya tingkat kinerja dan produktivitas dan potensinya agar dapat dipertahankan di samping untuk ditingkatkan. Dengan pengawasan akan dapat diketahui juga apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan juga akan dapat mengetahui suatu kekeliruan atau kesalahan sedini mungkin yang terjadi pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung”.

Controlling can be divid as the process of determining what is to be accomplished that is the standard, what is being accomplished that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is conformity with the standard (pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan, yaitu menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar).²

Uraian di atas senada juga diungkapkan oleh kepala Disdukcapil, Bapak Ketut Partayasa pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“pengawasan sangat penting dilakukan pada suatu kantor, dengan pengawasan maka akan diketahui rencana-rencana kerja, pelaksanaan kerja dan sampai dimana hasil kerja para pegawai pada Disdukcapil. Apakah sudah sesuai dengan rencana yang dibuat, kalau sudah sesuai terus apakah juga sudah tercapai tujuan yang sudah ditetapkan dari awal. Tetapi dengan mengawasi kita tidak berarti tidak percaya kepada pegawai”.

Berdasarkan beberapa pendapat narasumber bahwa pengawasan memiliki peran yang penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya

² Riawan Tjandra, Hukum Keuangan Negara, (Jakarta: Grasindo, 2006), h. 131.

pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh Disdukcapil.

Dalam suatu instansi pemerintahan tentu tidak lepas dari kesalahan ataupun ketidaktepatan sehingga dengan adanya pengawasan lebih mudah untuk mengetahui adanya kesalahan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan sedini mungkin, dengan diketahuinya kesalahan-kesalahan tersebut akan memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan tersebut sehingga kesalahan yang sama tidak akan terulang lagi.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Seksi Perkawinan dan Perceraian, Ibu Erlena pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“pengawasan itu sangat penting, dengan pengawasan akan dapat diketahui kekeliruan-kekeliruan atau kesalahan-kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Jika sudah diketahui kesalahan-kesalahannya maka akan ada usaha-usaha untuk memperbaikinya untuk mencapai efektivitas kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh peraturan Disdukcapil”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK) dan Pemanfaatan Data Bapak Bunyamin pada wawancara 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Pengawasan itu dilakukan untuk mengetahui kekeliruan sedini mungkin dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Kalau sudah ada kekeliruan, maka akan ada tindakan perbaikannya. Jadi tidak hanya mengetahui kekeliruannya saja, tapi juga harus ada penyelesaiannya juga dalam mencapai standart yang telah ditentukan oleh dinas”.

Dari data di atas dapat diketahui pengawasan berguna untuk mengetahui kekeliruan atau kesalahan sedini mungkin dalam pelaksanaan kegiatan.

Dengan pengawasan yang dilakukan oleh kepala dinas diharapkan para pegawai akan sadar dan melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari arsip Disdukcapil kabupaten Pesawaran bahwa tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan Bupati Pesawaran No: 05 Tahun 2011 Pasal 24 merupakan unsur pelaksana tugas Bupati mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Pesawaran dibidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan Tupoksi dalam menjalankan urusan pemerintah kabupaten Pesawaran dibidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan, sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 24 Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran No 03 Tahun 2008, maka dalam Pasal 26 telah mengatur mengenai fungsi dinas kependudukan dan pencatatan sipil sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- b. Penyelenggaraan urusan dan pelayanan umum dibidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati dibidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- e. Pelayanan administratif.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Seksi Pengolahan dan Penyajian Data, ibu Ana Marista pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“pengawasan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kalau pegawai tidak diawasi nanti bekerja semaunya sendiri. Karena dengan adanya pengawasan bisa terjadi peningkatan pekerjaan, maksudnya masing-masing pegawai akan sadar terhadap tugas pokok dan fungsinya masing- masing”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Bunyamin pada wawancara 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“dengan pengawasan dapat diketahui kinerja pegawai apakah sesuai dengan Tupoksinya atau belum. Kalau belum, tentunya nanti ada pengarahan atau bimbingan dari pimpinan”.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat dipahami bahwa pengawasan sangat berperan penting untuk mengetahui hasil kerja para pegawai

apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing atau belum. Dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diharapkan para pegawai akan sadar dan melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan pengawasan yang baik akan diketahui sejauh mana tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara maksimal. Pengawasan akan membantu pimpinan dalam mengevaluasi kegiatan atau hasil kerja kemudian dari hasil evaluasi tersebut pimpinan dapat mengambil tindakan perbaikan apabila ada kegagalan atau hambatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan suatu instansi. Pengawasan juga dapat dilakukan untuk mempertahankan hasil kerja yang telah sesuai dengan rencana agar tidak mengalami penurunan.

Adapun pelaksanaan pengawasan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan dilakukan oleh Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung.

Pengawasan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan dilakukan oleh Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

tetapi untuk lebih efektif, para staff diawasi oleh Sekertaris, dan Kepala Bidangnya masing-masing. Tetapi pimpinan tidak lepas tangan dari tugas pengawasan tersebut, karena fungsi pengawasan adalah fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang pimpinan terhadap semua pegawainya, hanya saja pengawasan dilakukan berupa pengawasan tidak langsung karena keterbatasan pimpinan untuk melakukan pengawasan secara langsung dikarenakan tugas dan tanggung jawab lainnya yang tidak hanya mengawasi kegiatan pegawai di kantor semata.

Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, Bapak Ketut Partayasa pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya: “Disini yang melakukan pengawasan tentu saja pimpinan tertinggi, dalam hal ini saya sebagai Kepala Dinas. Tapi untuk mengawasi seluruh pegawai atau staf dan seluruh pelaksanaan pekerjaannya tidak mungkin karena, tugas saya bukan hanya mengawasi saja, karena sering ada tugas-tugas diluar kantor juga, jadi dilimpahkan ke Sekertaris dan Kabid-kabid untuk mengawasi staf-stafnya sendiri. Sehingga dapat dikatakan secara tidak langsung mengawasi, dan nanti hasil pengawasan akan dilakukan dengan hasil laporan kerja”.

Hal yang senada juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Ibu Erdiana pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Yang melakukan pengawasan itu Kepala Dinas. Tapi itu secara tidak langsung, karena tidak bisa pimpinan itu mengawasi setiap hari, mengingat tugas pimpinan yang cukup banyak. Pengawasan yang efektif dilakukan oleh Kepala Bidang masing-masing terhadap staf-stafnya karena rentan hierarkinya akan lebih dekat jadi mudah dalam mengawasinya”

- 
- 2) Pengawasan yang diterapkan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung
- a) Pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan struktural.

Dilingkungan instansi pemerintahan pengawasan yang sering digunakan adalah pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan struktural. Semua jenis pengawasan ini diharapkan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan kualitas sumber daya manusia pegawai.

Seperti yang diungkapkan oleh Sekertaris Dinas, Ibu Yunita pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Norma pengawasan di instansi pemerintahan yang diterapkan disini adalah pengawasan melekat, pengawasan

fungsional, dan pengawasan struktural. Pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan setiap atasan pada masing-masing jabatan struktural, pengawasan fungsional yaitu pengawasan terhadap tugas dan fungsi masing-masing jabatan, yang terakhir pengawasan struktural yaitu pengawasan yang dilakukan berdasarkan hierarki jabatannya”.

Tidak jauh berbeda dengan yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Ibu Erdiana pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Pengawasan dilakukan sesuai dengan Tupoksi, atau dengan kata lain pengawasan fungsional. Pengawasan yang lain yakni pengawasan struktural, pengawasan sesuai dengan struktur organisasi atau jabatannya”.

b) Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilaksanakan secara langsung yang dilakukan kepada para pegawai sedangkan, pengawasan tidak langsung yang dilakukan terhadap para pegawai di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung dibagi menjadi pengawasan rutin, pengawasan berkala dan tidak berkala atau mendadak. Pengawasan secara rutin dilakukan dengan mengisi absensi pegawai setiap hari dan juga mewajibkan bagi setiap pegawai untuk ijin tiap kali akan meninggalkan kantor atau meninggalkan pekerjaannya. Pengawasan berkala biasanya dilihat

dari rapat kerja atau *briefing* yang diadakan tiap dua minggu sekali, hal yang lain dapat ditunjukkan dengan laporan hasil kerja bulanan dan laporan hasil kerja tahunan. Pengawasan tidak berkala atau mendadak artinya pengawasan dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya, misalnya dengan diadakannya rapat secara mendadak, pimpinan meminta laporan hasil kerja langsung setelah kegiatan dilaksanakan.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Bidang PIAK dan Pemanfaatan Data, Bapak Bunyamin pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Pengawasan yang dilakukan disini ada beberapa cara, ada pengawasan yang dilakukan langsung, tidak langsung, rutin, berkala dan mendadak atau tidak berkala. Disini harus absen tiap hari dan harus minta ijin kalau ada kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Bentuk pengawasan yang lain, dibuat laporan hasil kerja tiap kita mendapat tugas atau pekerjaan biasanya bisa mendadak, bulanan maupun tahunan pokoknya dalam periode tertentu. Disini juga diadakan *briefing* tiap dua minggu sekali”.

Hal senada juga dikemukakan oleh Seksi Pengolahan dan Penyajian Data, Ibu Ana Marista pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai itu sebagian besar secara tidak langsung, karena pimpinan tugasnya cukup banyak. Kalau yang biasa mengawasi langsung

adalah para Kabid terhadap para stafnya masing-masing. Tetapi agar pimpinan tetap bisa mengawasi bawahannya, harus ada data-data kegiatan para pegawai. Seperti absen yang rutin setiap hari, adanya laporan-laporan hasil kerja baik yang berkala maupun yang mendadak”.

Dengan data-data dan berbagai penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan yang mengawasi para pegawai adalah Kepala Dinas, Sekertaris, dan Kepala Bidang kepada para stafnya masing-masing. Karena Kepala Dinas tidak bisa mengawasi seluruh pegawai karena kesibukannya. Pengawasan yang berlangsung di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung (rutin, berkala, tidak berkala atau mendadak), pengawasan yang diterapkan di instansi pemerintahan (pengawasan melekat, pengawasan fungsional dan pengawasan struktural).

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa untuk memberlakukan pengawasan yang baik adalah pengawasan yang dilakukan secara objektif bukan subjektif. Pengawasan juga bukan sekedar mencari-cari kesalahan pegawai tetapi pengawasan yang dilakukan untuk membimbing, mendidik pegawai. Karena pengawasan yang dilakukan secara subjektif hanya akan menimbulkan efektivitas

yang semu, jadi pegawai akan berlaku baik ketika dilihat saja dan akan melakukan hal yang berbeda dibelakang pimpinan.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah sebagai berikut :

a. Adanya Rasa Sungkan

Karena hubungan antara pimpinan dan pegawainya sudah sangat dekat dan akrab (seperti keluarga) sehingga pimpinan sungkan untuk mengawasi pegawainya dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran penduduk-Penduduk, Ibu Erdiana pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Ada hambatan dalam kegiatan pengawasan disini. Pertama, adanya beban psikologis dari pimpinan apabila yang bersangkutan tidak konsekuen dan konsisten dalam menjalankan fungsi pengawasannya. Kedua, rasa segan yang tidak beralasan karena pimpinan dengan pegawainya hubungannya sudah cukup dekat seperti keluarga, sehingga apabila ada bawahan yang melakukan penyimpangan dalam pekerjaannya, pimpinan merasa segan untuk menegurnya, tapi tidak jarang pula Kepala Dinas menegurnya dengan bahasa yang baik. Jika kesalahan yang dilakukan cukup banyak atau sering berulang tidak jarang pula pimpinan memanggil langsung pegawainya untuk menghadap keruangnya dan diberikan arahan dan teguran olehnya”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kepala Subbagian Perencanaan dan keuangan, Bapak Tejo Tri Widodo pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Hambatan pasti ada. Dalam melakukan pengawasan hambatannya adalah rasa segan, pimpinan merasa segan untuk menegur pegawainya karena hubungan diantaranya sudah sangat dekat, seperti keluarga sendiri”. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Shad: 26

Artinya: *“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”*.

Ayat ini menegaskan bahwasannya pimpinan Negara yang adil adalah pemimpin yang memiliki integritas moral yang tinggi. Ciri-cirinya, ia selalu menjauhkan diri dari dosa-dosa besar dan juga tidak terus- menerus melakukan dosa-dosa kecil, selalu memiliki kebenaran, dan menghindari perbuatan-perbuatan hina, jujur, bersih, tidak ragu-ragu, mampu mengontrol emosinya diwaktu senang dan disaat marah, dan selalu menonjolkan sikap ksatria baik dalam soal agama maupun dunia.

b. Terbatasnya waktu dalam pelaksanaan pengawasan

Untuk melakukan pengawasan dibutuhkan waktu yang tidak sedikit dan frekuensi yang sering agar pelaksanaan pengawasan dapat

efektif dan maksimal. Kurangnya waktu yang dimiliki pimpinan untuk melakukan pengawasan dikarenakan pimpinan tidak hanya bekerja di kantor saja, tetapi juga harus melaksanakan tugasnya diluar kantor bahkan sampai keluar kota, sehingga pimpinan hanya kadang-kadang saja mengawasi para pegawainya. Misalnya kalau ada waktu luang dikantor, pimpinan menyempatkan waktu untuk melihat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Seperti halnya rapat, rapat dilakukan hanya pada saat ada acara-acara tertentu.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Seksi Perkawinan dan Perceraian, Ibu Erlena pada wawancara tanggal 23 Mei 2018.

Beliau mengatakan bahwasannya:

”Hambatan yang lain dalam pelaksanaan pengawasan adalah terbatasnya waktu untuk melakukan pengawasan, waktunya banyak digunakan untuk urusan-urusan dinas diluar sehingga pekerjaan di dalam kantor kurang mendapat perhatian. Misalnya, terjadi kelambatan membagi tugas dan pekerjaan karena pimpinan telat dalam mendisposisi surat sehingga pekerjaan itu terkesan mendadak”.

Hal yang sama juga juga diungkapkan oleh Kepala Subbagian Perencanaan dan keuangan, Bapak Tejo Tri Widodo pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Hambatannya mungkin karena waktu, pekerjaan pimpinan itu sangat banyak, tidak hanya dikantor saja tapi juga diluar kantor bahkan luar kota. Jadi pelaksanaan pengawasan tidak bisa berjalan

dengan baik dan ini akan berakibat para pegawai kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa hambatan dalam kegiatan pengawasan yang dilakukan pimpinan adalah masih adanya perasaan segan karena sudah menganggap seperti keluarga. Dan kurangnya waktu pimpinan untuk mengawasi pegawainya setiap saat.

Tabel 4.1
Data Realisasi Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pesawaran Lampung Tahun 2017

No	Jenis Pelayanan	Jangka Waktu	Target	Realisasi
1	Kartu Keluarga (KK)	1 hari	40.500	38.503
2	Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL)	1 hari	45.000	36.192
3	Kartu Identitas Anak (KIA)	1 hari	-	-
4	Surat Keterangan Pindah atau Datang	1 hari	3.500/ 1.750	1.750
5	Akta Kelahiran	1 hari	15.000	17.759
6	Akta Kematian	1 hari	200	175
7	Akta Perkawinan	5 hari	30	38
8	Akta Perceraian	1 hari	3	1
9	Pencatatan Pengangkatan Anak	3 hari	-	-

10	Akta Pengakuan Anak	3 hari	-	-
11	Pencatatan Pengesahan Anak	3 hari	-	-
12	Pencatatan Perubahan Nama	1 hari	-	-
13	Pencatatan Peristiwa Penting Lainnya.	5 hari	-	-
14	Pembetulan Akta Pencatatan Sipil	3 hari	-	-
15	Pembatal Akta Pencatatan Sipil	3 hari	-	-
16	Pelayanan Legalisasi Salinan Dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1 hari	-	-
17	Surat Keterangan Pengganti (KTP-el Sementara)	1 hari	-	-

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung

Dengan berbagai hambatan dalam kegiatan pengawasan di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung yang sudah dikemukakan di atas maka harus ada cara dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain:

Pimpinan harus bisa bersikap tegas terhadap para pegawai tanpa membedakan status dan jabatannya.

Pimpinan tidak boleh membedakan antara pegawai yang diawasinya walaupun ada hubungan yang baik diantara mereka

dengan menghilangkan rasa segan tetapi tetap menghormati pegawainya.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk-Penduduk, Ibu Erdiana pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Untuk mengatasi hambatan dalam pengawasan, pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik, dengan begitu bawahan akan ikut seperti yang dilakukan oleh atasan sehingga para pegawai akan bekerja lebih baik lagi. Selain itu pimpinan tidak perlu segan untuk menegur yang salah atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku sehingga diperlukan sikap tegas juga dalam hal ini”.

Hal senada juga dikatakan oleh Seksi Perkawinan dan perceraian, ibu Erlena pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Kepala Dinas harus mempunyai sikap tegas sekalipun sudah menganggap seperti keluarga kepada pegawai yang lain, itu semua untuk menghilangkan rasa sungkan tadi”.

1) Pimpinan lebih banyak meluangkan waktu untuk mengawasi pegawainya.

Untuk mengatasi hambatan yaitu terbatasnya waktu yang dimiliki Kepala Dinas dalam pelaksanaan pengawasan maka sesibuk apapun Kepala Dinas harus meluangkan waktu untuk mengawasi bawahannya. Misalnya tugas-tugas dinas luar kantor yang bisa diwakilkan, dapat pimpinan wakikan pada kepala bagian tertentu untuk melaksanakannya. Hal lain dapat berupa pelaksanaan rapat secara rutin

(misalnya setiap dua minggu sekali) tidak hanya pada saat-saat ada acara tertentu saja, untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai dan dapat melakukan perbaikan jika ada kekeliruan-kekeliruan.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Seksi Perkawinan dan perceraian, ibu Erlena pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Pimpinan harus meluangkan waktunya, sesibuk apapun itu bawahan harus diperhatikan dan diawasi sehingga bawahan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Tetapi dalam mengawasi juga harus diberi nasehat-nasehat atau bimbingan-bimbingan agar walaupun tidak diawasi, bawahan tetap bekerja baik”.

Hal senada juga dikemukakan oleh Seksi Pengolahan dan Penyajian Data, Ibu Ana Marista pada wawancara tanggal 23 Mei 2018. Beliau mengatakan bahwasannya:

“Untuk mengatasi hambatan waktu, pimpinan seharusnya lebih meluangkan waktunya untuk berada di kantor dan sering mengadakan rapat, dengan rapat yang rutin pegawai akan dapat mengemukakan apa saja kesulitan mereka dalam melakukan pekerjaan sehingga pimpinan dapat mengevaluasi dan memberikan bimbingan serta jalan keluar dari permasalahan tersebut. Dengan komunikasi pula dapat ditentukan pula Tupoksi dari masing-masing jabatan sehingga ada pekerjaan yang jelas diantara para pegawai”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan adalah dengan sikap tegas dari pimpinan dan juga pimpinan harus meluangkan sedikit

waktunya untuk mengawasi bawahannya walaupun dalam kondisi sesibuk apapun.

Pengawasan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang atau sudah dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, perlu diterapkan pengawasan yang baik yaitu pengawasan yang dilakukan untuk membimbing, mendidik pegawai dan tanpa melukai perasaan pegawai. Permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung adalah, apakah pengawasan yang dilakukan sekarang berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan temuan studi yang dihubungkan dengan teori yang terdiri dari : peranan pengawasan di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, pelaksanaan pengawasan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, hambatan yang dihadapi dalam pengawasan di Disdukcapil dan cara mengatasi hambatan dari pelaksanaan pengawasan di Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a) Peranan Pengawasan

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber yang dianggap memiliki peran penting di Dinas Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung, secara keseluruhan berpendapat bahwa bahwa

pengawasan itu memang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut telah dijabarkan dengan jelas beserta alasan-alasan yang sudah jelas pula di bagian sebelumnya.

Peranan pengawasan adalah untuk mengetahui kekeliruan atau dapat diketahui diawal, hal ini untuk memudahkan dalam melakukan perbaikan terhadap kesalahan atau penyimpangan tersebut. Peranan yang lain adalah untuk mengetahui, apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) Peran Kepemimpinan

Menurut Sondang, P. siagian mengatakan, ” efektivitas kerja yang baik adalah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, tergantung bilamana tugas itu dilaksanakan, dan tidak menjawab bagaimana melaksanakannya dan berapa biayanya”.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan oleh Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Ibu Nurhayati. pada tanggal 29 November 2018. Beliau mengatakan bahwasannya: “pengawasan di disdukcapil yang dilakukan oleh kepala dinas sudah sesuai dengan SOP, namun pencapaian target pencetakan tidak sesuai dikarenakan sistem dari pusat yang sering mengalami gangguan

operasional, sehingga terkadang proses pencetakan mengalami keterlambatan”. Untuk mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan dalam mencapai efektifitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Menurut Abi Sujak dalam bukunya kepemimpinan manajer eksistensinya dalam perilaku organisasi bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja salah satunya ialah, peran pimpinan. Sebagai pemegang kendali, pimpinan perlu memberi kesempatan kepada karyawan atau anggota kelompok untuk berinisiatif. Selain itu pimpinan harus bersifat obyektif terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawainya dan pimpinan harus bersifat reseptif. Pimpinan yang baik dalam menanggapi berbagai informasi yang dikemukakan karyawan perlu bersifat sebagai pengumpul informasi bagi kelancaran integrasi kelompok, merangsang terjadinya diskusi yang efektif dalam menghadapi kesulitan kerja.

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah dari diri pegawai itu sendiri (semangat kerja dan kemampuan kerja), dari tugas yang dikerjakan oleh pegawai dan dari cara pimpinan melaksanakan kegiatan manajerial.

Sedangkan hasil wawancara oleh Ibu Erdiana mengatakan bahwa “Ada hambatan dalam kegiatan pengawasan disini. Pertama,

adanya beban psikologis dari pimpinan apabila yang bersangkutan tidak konsekuen dan konsisten dalam menjalankan fungsi pengawasannya. Kedua, rasa segan yang tidak beralasan karena pimpinan dengan pegawainya hubungannya sudah cukup dekat seperti keluarga, sehingga apabila ada bawahan yang melakukan penyimpangan dalam pekerjaannya, pimpinan merasa segan untuk menegurnya, tapi tidak jarang pula Kepala Dinas menegurnya dengan bahasa yang baik. Jika kesalahan yang dilakukan cukup banyak atau sering berulang tidak jarang pula pimpinan memanggil langsung pegawainya untuk menghadap keruarganya dan diberikan arahan dan teguran olehnya”.

Jadi dapat disimpulkan peran pemimpin di Disdukcapil kurang efektif, karena pemimpinnya bersifat kurang tegas kepada para pegawainya, hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abi Sujak dalam teorinya peran kepemimpinan. Seharusnya pemimpin memperlakukan pegawainya dengan profesional melalui sifat kekeluargaan. Selanjutnya, kekeluargaan harusnya menjadi kekuatan bagi hubungan pemimpin dan pegawai untuk bersama-sama melaksanakan pekerjaan untuk mencapai target.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pengawasan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung

Pelaksanaan dalam Islam pengawasan juga dikatakan disebut sebagai “*hisbah*” dalam sistem pemerintahan dalam masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dalam sistem pemerintahan dan mampu menggambarkan transparansi pemerintahan terhadap penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi, disamping itu berhasil menghapuskan penipuan dan bentuk penyelewengan apapun dalam masyarakat. Hal ini seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisaa: 58

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”*


Dalam pandangan Islam Manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerja sama dengannya pengawasan dilakukan agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-Hasy: 18

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.

Pengawasan pimpinan memiliki peran penting dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai, hal ini relevan dengan ekonomi Islam, kemudian

seperti yang diungkapkan oleh Soewarno Handayaniingrat, ”agar pengawasan dapat efektif atau mendatangkan hasil sebagaimana yang diharapkan, maka pimpinan harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan”. Seharusnya pengawasan di disdukcapil, haruslah mencakup syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pengawasan harus rasional.
- b. Pengawasan harus jujur.
- c. Pengawasan harus fleksibel dan luwes.
- d. Pengawasan harus efisien.
- e. Tidak meninggalkan aspek kemanusiaan.
- f. Pengawasan harus bersifat membimbing.



Pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung sendiri dilakukan belum sesuai dengan pelaksanaan dalam Islam yaitu mampu memberikan gambaran secara transparan terhadap penyalahgunaan kekuasaan dan mampu menghapuskan penipuan dalam bentuk penyelewengan dalam masyarakat. Mereka masih melakukan kesalahan dalam sistem pelaksanaan dan mereka belum mampu mencegah serta belum mampu memperbaiki berbagai penyimpangan, kesalahan ataupun penyelewengan.

Dalam pelaksanaan kinerja pegawai juga masih jauh dari capaian atau target yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, target wajib E-KTP tahun 2016-2017 adalah 413.480 sedangkan pencapaian per Januari 2018 hanya 309.834. Dalam pandangan Islam, pengawasan pegawai masih belum efektif

dikarenakan masih banyaknya hak-hak penduduk mengenai wajib E-KTP yang belum tercapai, jika dipandang dalam perspektif Islam khilafah (pemimpin) seharusnya sesuai dengan Q.S. An-Nisa:135

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Ketidakadilan hanya akan mengakibatkan terjadinya kerusakan, dimana orang yang salah diberi amanah, sedangkan orang yang benar dituduh sebagai pembuat masalah. Ketidak-adilan akan semakin mempercepat terjadinya keruicuhan, kegaduhan, bahkan kehancuran, jika dilakukan oleh seorang pemimpin atau penguasa, sementara tidak ada satu pihakpun yang dapat memberikan masukan.

Sedangkan efektivitas dalam ekonomi Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntunan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardhu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit, Firman Allah SWT :

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”. Q.S. Al-Hujarat: 13.

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Dan tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya. Seperti Firman Allah SWT yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

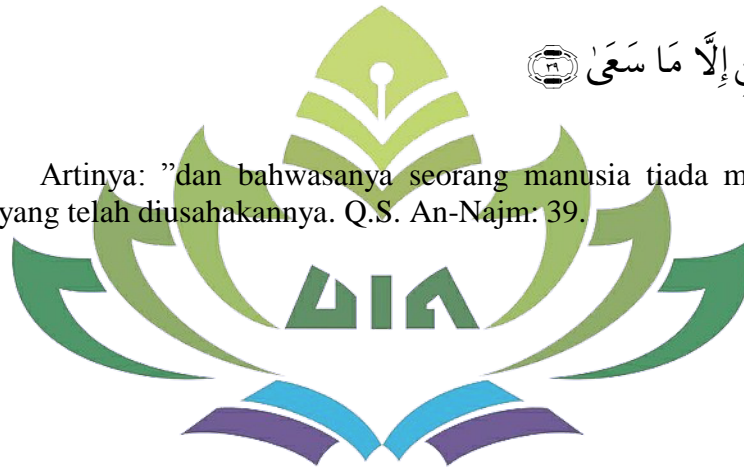
Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Q.S. At-Taubah: 105.

Dalam pandangan Islam pula, seorang pekerja harus bekerja sesuai dengan keahlian, kemampuan dan kriteria yang dimilikinya sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Rasulullah SAW bersabda, yang artinya :

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Dalam ungkapan lain dikatakan juga, *“Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukmin yang lemah. Allah SWT lebih menyukai mukmin yang kuat bekerja”* Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Seperti Firman Allah SWT :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: ”dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Q.S. An-Najm: 39.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengawasan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan dilakukan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung, tetapi untuk lebih efektif, para staff diawasi oleh sekertaris dan Kepala Bidangnya masing-masing.

Pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung sendiri dilakukan belum sesuai dengan indikator-indikator pengawasan yaitu mampu memberikan gambaran secara transparan terhadap penyalahgunaan kekuasaan dan mampu menghapuskan penipuan dalam bentuk penyelewengan dalam masyarakat. Mereka masih melakukan kesalahan dalam sistem pelaksanaan dan mereka belum mampu mencegah serta belum mampu memperbaiki berbagai penyimpangan, kesalahan ataupun penyelewengan.

Dalam pelaksanaan kinerja pegawai juga masih jauh dari capaian atau target yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, target wajib E-KTP tahun

2016-2017 adalah 413.480 sedangkan pencapaian per Januari 2018 hanya 309.834.

2. Dalam pandangan Islam, pengawasan pegawai masih belum efektif dikarenakan masih banyaknya hak-hak penduduk mengenai wajib E-KTP yang belum tercapai. Pelaksanaan dalam Islam pengawasan juga dikatakan disebut sebagai "*hisbah*" dalam sistem pemerintahan dalam masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dalam sistem pemerintahan dan mampu menggambarkan transparansi pemerintahan terhadap penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi, disamping itu berhasil menghapuskan penipuan dan bentuk penyelewengan apapun dalam masyarakat.

B. Saran

1. Bagi Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.
 - a. lebih tegas dalam mengawasi dan memberikan sanksi kepada pegawai yang benar-benar melanggar peraturan yang berlaku dan memberikan *reward* (penghargaan) kepada pegawai yang berprestasi. Misalnya terhadap pegawai yang melanggar peraturan, pegawai tersebut dimutasi atau dipindahkan kebagian yang lebih rendah, sedangkan pegawai yang berprestasi dapat dinaikkan kejabatan yang lebih tinggi lagi atau menaikkan honor atau gaji mereka.

b. Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung secara rutin meluangkan waktunya untuk mengadakan *briefing* dengan para pegawai setiap dua minggu sekali pada pertengahan bulan dan pada akhir bulan agar selalu terjalin komunikasi antara atasan dan bawahan. Agar para pegawai sadar, mengerti, memahami dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap Tupoksinya masing-masing yang sudah dijabarkan dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Nomor: 470/ 877/ IV.09. 2017 tentang Standar Pelayanan Publik Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Pesawaran.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi tingkat efektivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung.
- b. Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengembangkan maupun mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haritsi, Ahmad Bin Jaribah, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab, Penerjemah H. Asmuni Solihan Zamakhsyari, Lc.* Cetakan Pertama, Khilafah Pustaka Al-Kautsar Grup, Jakarta, 2006.
- Al-Haritsi, Ahmad Bin Jaribah, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab, Penerjemah H. Asmuni Solihan Zamakhsyari, Lc.* Cetakan Keempat, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2015.
- Dapartemen Keuangan Republik Indonesia, 2004.
- Dapartemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Pertama, Pusat Bahasa, Jakarta, 2003.
- Gibson, James L, dkk, *Organisasi Dan Manejemen: Prilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta, 1994.
- Hadari, Nawawi, Dan Mimi Martini, *Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Handaningrat, Soewarno, *Studi Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Sayuti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 2000.
- Manulang, M. *Manajemen*, UGM Press, Yogyakarta, 2002.

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.

Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, Galih Indonesia, Jakarta, 1991.

Rivai, Andi Kardian, *Komunikasi Sosial Pembangunan*, Hawa dan Ahwa, Pekanbaru, 2016)

Siagian, Sondang. P, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Siagian, Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.

Siagian, Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Cetakan Keempat, PT. A sumber Daya Insane Mahasatya, Jakarta, 2004.

Sudaryono, *Leadership*, Lentera Ilmu Cendikia, Jakarta, 2014.

Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi*, CV. Rajawali, Jakarta, 1990.

Sujarweni, V. Wiratna, *Metodelogi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015.

Sumarin, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

Surin, Bachtiar, *Adz-Dzikraa Terjemah Dan Tafsir Al-Qurán Dalam Huruf Arab Dan Latin*, Angkasa Bandung, Bandung, 1985.

Triatmodjo, Sudiby, *Sistem Pengawasan*. LAN, Jakarta, 2000.

Tunggal, Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Pasal 12 Dan 17 Ayat (2).

Ardila, Leni, *Analisis Efektivitas Penyuluhan Dibidang Tata Penyuluhan Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Dikabupaten Kampar*. Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014.

Asih, Desti Widya, *Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2016.

Nurhasanah, Neneng, *Pengawasan Islam Dalam Oprasional Lembaga Keuangan Syariah*, Majalah Ilmiah Mimbar, Vol. 29, No. 1, Juni, 2103.

Risna, *Peranan Pengawasan Terhadap Efisiensi Dan Efektivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Mentaos Kecamatan Banjar Baru Utara*, Majalah Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 1, No.3, November, 2015.

Rosidah, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perternakan Provinsi Daerah Tingkat I Lampung*, Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Bandar Lampung (UBL), 1993.

Selviana, Annisa. *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebelum Dan Sesudah Adanya Tunjangan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2015.

Soemitra, Andri, *Kajian Pustaka Dalam Ilmu Ekonomi Islam*, Majalah Ilmiah Iqra, Vol. 2, No. 2, 2018.

Lampiran 1

Foto Wawancara



Lampiran 3

Sumber Data : Ketut Partayasa, S.Sos., M.M
Jabatan : Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Pesawaran Lampung
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



“Disini yang melakukan pengawasan tentu saja pimpinan tertinggi, dalam hal ini saya sebagai Kepala Dinas. Tapi untuk mengawasi seluruh pegawai atau staf dan seluruh pelaksanaan pekerjaannya tidak mungkin karena, tugas saya bukan hanya mengawasi saja, karena sering ada tugas-tugas diluar kantor juga, jadi dilimpahkan ke Sekertaris dan Kabid-kabid untuk mengawasi staf-stafnya sendiri. Sehingga dapat dikatakan secara tidak langsung mengawasi, dan nanti hasil pengawasan akan dilakukan dengan hasil laporan kerja”.

Lampiran 4

Sumber Data : Ana Ylijanti, SH
Jabatan : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pengawasan itu sangat penting, untuk meningkatkan efektivitas kerja, tingkat kerja, dan produktivitas para pegawai. Dengan pengawaan dapat diketahui capaian kerja para pegawai dengan diketahuinya tingkat kinerja dan produktivitas dan potensinya agar dapat dipertahankan disamping untuk ditingkatkan. Dengan pengawasan akan dapat diketahui juga apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan juga akan dapat mengetahui suatu kekeliruan atau kesalahan sedini mungkin yang terjadi pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung”.

Lampiran 5

Sumber Data : Yunita, S.Ag
Jabatan : Sekertaris Dinas
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda

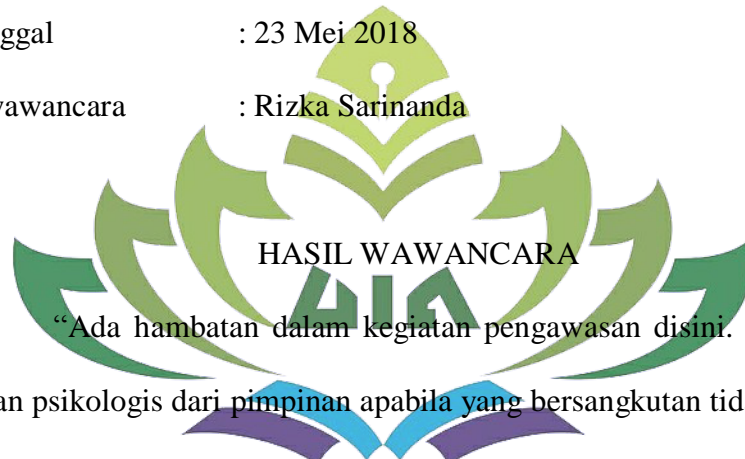


HASIL WAWANCARA

“Norma pengawasan di instansi pemerintahan yang diterapkan disini adalah pengawasan melekat, pengawasan fungsional, dan pengawasan struktural. Pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan setiap atasan pada masing-masing jabatan struktural, pengawasan fungsional yaitu pengawasan terhadap tugas dan fungsi masing- masing jabatan, yang terakhir pengawasan struktural yaitu pengawasan yang dilakukan berdasarkan hierarki jabatannya”

Lampiran 6

Sumber Data : Erdiana, SH
Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk-
Penduduk
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



“Ada hambatan dalam kegiatan pengawasan disini. Pertama, adanya beban psikologis dari pimpinan apabila yang bersangkutan tidak konsekuen dan konsisten dalam menjalankan fungsi pengawasannya. Kedua, rasa segan yang tidak beralasan karena pimpinan dengan pegawainya hubungannya sudah cukup dekat seperti keluarga, sehingga apabila ada bawahan yang melakukan penyimpangan dalam pekerjaannya, pimpinan merasa segan untuk menegurnya, tapi tidak jarang pula Kepala Dinas menegurnya dengan bahasa yang baik. Jika kesalahan yang dilakukan cukup banyak atau sering berulang tidak jarang pula pimpinan memanggil langsung pegawainya untuk menghadap keruarganya dan diberikan arahan dan teguran olehnya”.

Lampiran 7

Sumber Data : Erlena, SE
Jabatan : Seksi Perkawinan dan perceraian
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“Kepala Dinas harus mempunyai sikap tegas sekalipun sudah menganggap seperti keluarga kepada pegawai yang lain, itu semua untuk menghilangkan rasa sungkan tadi”.

Lampiran 8

Sumber Data : Ana Marista, SKM
Jabatan : Seksi Pengolahan dan Penyajian Data
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pengawasan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kalau pegawai tidak diawasi nanti bekerja semaunya sendiri. Karena dengan adanya pengawasan bisa terjadi peningkatan pekerjaan, maksudnya masing-masing pegawai akan sadar terhadap tugas pokok dan fungsinya masing- masing”.

Lampiran 9

Sumber Data : Drs. Bunyamin
Jabatan : Kepala Bidang PIAK dan Pemanfaatan Data,
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“Pengawasan yang dilakukan disini ada beberapa cara, ada pengawasan yang dilakukan langsung, tidak langsung, rutin, berkala dan mendadak atau tidak berkala. Disini harus absen tiap hari dan harus minta ijin kalau ada kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Bentuk pengawasan yang lain, dibuat laporan hasil kerja tiap kita mendapat tugas atau pekerjaan biasanya bisa mendadak, bulanan maupun tahunan pokoknya dalam periode tertentu. Disini juga diadakan *briefing* tiap dua minggu sekali”.

Lampiran 10

Sumber Data : Tejo Tri Widodo, S.Kom
Jabatan : Kepala Subbagian Perencanaan dan keuangan
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 23 Mei 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“Hambatannya mungkin karena waktu, pekerjaan pimpinan itu sangat banyak, tidak hanya dikantor saja tapi juga diluar kantor bahkan luar kota. Jadi pelaksanaan pengawasan tidak bisa berjalan dengan baik dan ini akan berakibat para pegawai kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Lampiran 11

Sumber Data : Incik Firmansyah

Jabatan : Seksi Identitas Penduduk

Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung

Tanggal : 29 November 2018

Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pengawasan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dengan pengawasan kami lebih maksimal dalam proses pencapaian target hasil kerja, terutama proses dalam cetak mencetak”.

Lampiran 12

Sumber Data : Hamid B, S.H. M.H.
Jabatan : Seksi Pindah Datang
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pimpinan sering datang untuk melakukan Sidak, maka dari itu kami para pegawai sangat terpacu, untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kami merasa segan apabila saat dilaksanakannya sidak kami dalam kondisi belum sampai target”.

Lampiran 13

Sumber Data : Aniswani,S.E., M.M
Jabatan : Seksi Pendataan penduduk
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pada saat dilaksanakan sidak Kepala Dinas, atau Kepala Bidang, biasanya meminta laporan berkala untuk mengetahui hasil kerja kami yang telah kami capai, jika tidak sesuai dengan pencapaian yang telah ditargetkan tidak jarang kami terpaksa melakukan pekerjaan dengan waktu waktu yang lebih panjang diluar jam kerja”.

Lampiran 14

Sumber Data : Nurhayati,S.H.
Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pengawasan di disdukcapil yang dilakukan oleh kepala dinas sudah sesuai dengan SOP, namun pencapaian target pencetakan tidak sesuai dikarenakan sistem dari pusat yang sering mengalami gangguan oprasional, sehingga terkadang proses pencetakan mengalami keterlambatan”.

Lampiran 15

Sumber Data : Neni Puryanti, S.E.
Jabatan : Seksi Kelahiran
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“untuk meningkatkan efektivitas kerja dibutuhkan pengawasan yang intens, agar efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik. Dengan pengawasan dapat diketahui capaian kerja para pegawai dengan diketahuinya tingkat kinerja dan produktivitas dan potensinya agar dapat dipertahankan disamping untuk ditingkatkan. Dengan pengawasan akan dapat diketahui juga apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan juga akan dapat mengetahui suatu kekeliruan atau kesalahan sedini mungkin yang terjadi pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung”.

Lampiran 16


Sumber Data : Gayatri Novitasari, S.H., M.H.
Jabatan : Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan, dan Kematian.
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



“pengawasan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja, tingkat kerja, dan produktivitas para pegawai, Kalau pegawai tidak diawasi nanti bekerja semaunya sendiri. Karena dengan adanya pengawasan bisa terjadi peningkatan pekerjaan, maksudnya masing-masing pegawai akan sadar terhadap tugas pokok dan fungsinya masing-masing”.

Lampiran 17

Sumber Data : Saipul Bahri,S.Kom
Jabatan : Seksi Sistem Informasi Administrasi Penduduk
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



“pengawasan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dengan pengawasan kami lebih maksimal dalam proses pencapaian target hasil kerja, terutama proses dalam cetak mencetak Pengawasan yang dilakukan disini ada beberapa cara, ada pengawasan yang dilakukan langsung, tidak langsung, rutin, berkala dan mendadak atau tidak berkala. Disini harus absen tiap hari dan harus minta ijin kalau ada kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Bentuk pengawasan yang lain, dibuat laporan hasil kerja tiap kita mendapat tugas atau pekerjaan biasanya bisa mendadak, bulanan maupun tahunan pokoknya dalam periode tertentu. Disini juga diadakan *briefing* tiap dua minggu sekali”.

Lampiran 18

Sumber Data : Nurkumalasari,A.Md
Jabatan : Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung
Tanggal : 29 November 2018
Pewawancara : Rizka Sarinanda



HASIL WAWANCARA

“pengawasan di instansi pemerintahan yang diterapkan disini adalah pengawasan melekat, pengawasan fungsional, dan pengawasan struktural. Dengan pengawasan akan dapat diketahui juga apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan juga akan dapat mengetahui suatu kekeliruan atau kesalahan sedini mungkin yang terjadi pada Disdukcapil Kabupaten Pesawaran Lampung”.

**PERAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Pesawaran Lampung)



*Pengaji II :
Acc with atas skripsi
4/2/18*

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

*Acc by pembantu
4/2/18*

Oleh :

RIZKA SARI NANDA
NPM. 1451010104
Program Studi : Ekonomi Syariah

*Pengaji II :
Acc cetak
5/11*

Pembimbing I
Pembimbing II

: Dr. Moh. Bahrudin., M.A.
: Heni Verawati, M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 83/Un.16/DE/PP.00.9/01/ 2018
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eks
Perihal : Permohonan Izin Pra Riset

Bandar Lampung, 12-01-2018

Kepada Yth,
Kepala Dinas Kependudukan Dan Capil
Di –
Pesawaran

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan Pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM : Rizka Sarinanda / 1451010104
Jurusan / Semester : Ekonomi Syari'ah / VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Disduk Capil Pesawaran Lampung)
Lokasi Penelitian : Disduk Capil Kabupaten Pesawaran Lampung
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Moh. Bahrudin



PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Komplek perkantoran pemkab pesawaran Jl.Raya Kedondong, Binong Desa Way Layap
GEDONG TATAAN Kode Pos 35371

Gedong Tataan, 22 Januari 2018

Nomor : 800/033-A/IV.09/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Pra.Riset

Kepada
Yth. Dekan UIN RADEN INTAN
LAMPUNG
di-

Bandar Lampung

Menindak lanjuti surat Bapak Dekan UIN RADEN INTAN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Nomor : 83/Un.16/DE/PP.00.9/01/2018 Tanggal 12 Januari 2018 perihal Permohonan Izin Pra Riset, bersama ini kami sampaikan kesediaan (setuju) untuk menerima mahasiswa yang bernama :

Nama : Rizka Sarinanda
Npm : 1451010104
Jurusan /Semester : Ekonomi syari'ah / VIII (Delapan)

untuk melaksanakan Pra Riset Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami sampaikan terimakasih

KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESAWARAN





PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Komplek Perkantoran Pemkab Pesawaran Jl.Raya Kedondong, Binong Desa Way Layap
GEDONG TATAAN Kode Pos 35371

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/Sl7.b./IV.09/2018

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Syariah Universitas Negeri Islam (UIN) Raden Intan Lampung :

Nama : **RIZKA SARI NANDA**
NPM : 1451010104
Jurusan : Ekonomi Syariah

Bahwa benar telah melaksanakan penelitian dari tanggal 22 Januari 2018 s.d 23 Mei 2018 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran untuk menyusun Skripsi dengan judul "**Peran Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam**"

Demikian Surat Keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gedong Tataan
Pada Tanggal : 24 Mei 2018
an. Kepala Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran
Sekretaris

YUNITA, S.Ag
Pembina
NIP. 19620606 198303 2 009






KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. Hi. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung 35131

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

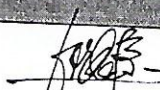

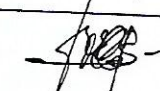
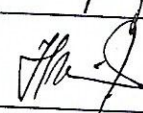

Telah berlangsung seminar proposal skripsi mahasiswa:

Nama	:	Rizka Sari Nanda (..... )
NPM/Prodi	:	1451010104 / ES
Judul	:	Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Disduk Capil Kab Pesawaran Lampung)

Pada:


Hari/tanggal	:	Senin / 26 Februari 2018
Jam	:	10.00-12.00
Tempat	:	R. Sidang II

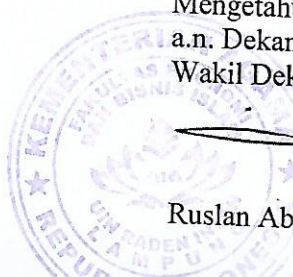
Dengan Susunan Petugas Seminar Sebagai Berikut:

PETUGAS	NAMA	TANDA TANGAN
MODERATOR	Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag	
NOTULEN	Yetri Martika Sari, SE., M.S.Ak	
PEMBAHAS I	Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag	
PEMBAHAS II	Heni Verawati, MA	
PETUGAS	Deki Fermansyah, S.E., M.Si.	

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya.

Mengetahui
a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,


Ruslan Abdul Ghofur





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol. Hi. Endro Suroso Sukowati (F. 0721) 703249 Bandar Lampung 35131

BERITA ACARA MUNAQASYAH

I. WAKTU

Hari/Tanggal : 08-10-2018
Jam : 10:00 s/d 12:00
Tempat : Ruang Sidang I

II. MAHASISWA

Nama : Rizka Saifulhuda
NPM/Prodi : 14510-0109
Judul : Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam

III. TIM PENGUJI

Ketua : Ahmad Habibi, S.E., M.E.
Sekretaris : Sinta Ayu Purnamasari, M.S.I
Penguji I : Dr. Moh. Bahudin, M.A.
Penguji II : Hanif, S.E., C.M.
Pemb I : Dr. Moh. Saifuddin, M.A.
Pemb II : Heni Verawati, M.P.
Petugas : Liya Emmanuel, M.M.S.Ak

IV. PERISTIWA PENTING YANG PERLU DICatat

.....
.....

- Nilai Ujian Munaqasyah..... 75
- Lulus / Tidak Lulus * 2
- Perbaikan Selama (.....) b.d.a

Ketua

Ahmad Habibi, S.E., M.E.

Bandar Lampung, Senin 08-10-2018
Sekretaris

Sinta Ayu Purnamasari, M.S.I

*Coret Yang Tidak Perlu

Tidak ada pinjaman
Bdl, 15 Oktober 2018

