

**PROSES EVALUASI KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN  
AGAMA (KUA) KECAMATAN ILIR TALO KABUPATEN  
SELUMA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh :

**NELI HARYANI**  
**NIM. 1611330031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU**

**2021 M/1441 H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi atas nama : **Neli Haryani, Nim.1611330031** yang berjudul **Proses Evaluasi**

**Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo Kabupaten**

**Seluma. Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas**

**Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.skripsi**

ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing

II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi

Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. H. M. Nur Ibrahim, M. Pd**  
**NIP. 195708101991031003**

**Rodiyah, M.A. Hum.**  
**NIP. 198110142007012010**

Mengetahui  
An. Dekan Fuad  
Ketua Jurusan Dakwah

**Rin'Fitria, S.Ag., M.Si**  
**NIP. 197510132006042001**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telepon (0736) 51276-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-511172  
Website: [www.iainbengkulu.ac.id](http://www.iainbengkulu.ac.id)

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama Neli Haryani Nim.1611330031 dengan judul “Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Iilir Talo Kabupaten Seluma” telah diujikan dan dipertahankan di depan tim penguji sidang Munaqasyah Jurusan Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Senin

Tanggal : 25 Januari 2021

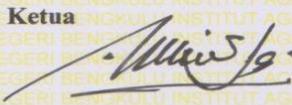
Dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dalam ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, Februari 2021  
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

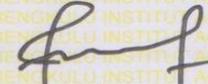
**Dr. Suhirman, M.Pd**  
NIP. 196802191990310003

**SIDANG MUNAQASYAH**

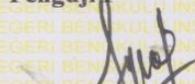
**Ketua**

  
**Drs. H. M. Nur Ibrahim, M.Pd**  
NIP. 195708101991031003

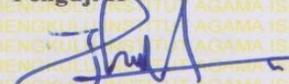
**Sekretaris**

  
**Rodivah, M.A. Hum**  
NIP. 198110142007012010

**Penguji I**

  
**Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag**  
NIP. 196807272002121002

**Penguji II**

  
**Ihsan Rahmat, M.P.A**  
NIP. 199103122019031005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Neli Haryani

Nim : 1611330031

Program Studi : Manajemen Dakwah (MD)

Fakultas : Usuluddin Adab Dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma”** adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan Plagiasi dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Bengkulu, Januari 2021

Yang Membuat,



**NELI HARYANI**

**NIM. 1611330031**

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“ Hai Orang-Orang Yang Beriman, Mohonlah Pertolongan (Kepada Allah) Dengan Sabar Dan Shalat. Sesungguhnya Allah Beserta Orang-Orang Yang Sabar”

[AL-Baqarah: 153]

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Islan dan Ibu Sumiati yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan dan tak hentinya memberikan kekuatan serta dukungannya dengan penuh kasih dan kesabaran. Terimakasih atas semua pengorbanan kalian hingga membuatku sampai ketitik ini.
2. Kakak perempuanku Ros Madeti dan Eni Herawati yang selalu memberikan semangat dan membantu melengkapi segala kekuranganku termasuk selalu memberikan suntikan dana. Terimakasih sudah sangat baik dan menyayangiku.
3. Kakak laki-lakiku Tedi Supriadi, Edi Gunawan, Yulis Hermanto yang selalu memberikan dukungan, motivasinya dan menjaga serta mendidikku dengan sangat baik .
4. Kakak-kakak iparku (dang Dandi, mas Ari, ayuk Neni, ayuk Mhey, ayuk devi) yang selalu memberikan dukungan dan motivasinya. Yang menyayangi ku seperti adik kandung.
5. Keponaan-keponaanku Selvi, Jefri, Azkia, Adrian, Filza, Inna, Gabrial, dan Ziban, senyuman dan canda tawa kalian yang selalu membuatku terhibur sehingga menjadi kekuatanku untuk selalu tegar.

6. Teman-temanku Ezen, Santi, Dewika, Azizah, Winnia, Silvia, Nella, Yonki. yang selalu mendukung dan memberikan semangat agar aku tidak mudah putus asa.
7. Teman-teman Manajemen Dakwah terkhusus kelas B. yang tak bisa disebutkan satu persatu semoga teman-teman selalu bahagia dan sukses.
8. Teman-teman satu almamaterku di IAIN Bengkulu yang telah berjuang bersama-sama dalam suka dan duka dalam menyelesaikan studi kita. Semoga jasa baiknya selalu ku ingat sepanjang hayatku, dan skripsi ini bermanfaat.

## **ABSTRAK**

**Neli Haryani, 1611330031, Februari, 2021, *Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma*. Skripsi: program studi manajemen dakwah, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala Kantor urusan Agama kepada pegawainya untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem kinerja para pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Serta uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan triangulasi teknik. Sedangkan untuk teknik analisis data melalui tiga tahapan yaitu tahapan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja seorang pegawai. Peran dari manajemen evaluasi itu sendiri sangat berdampak untuk perbaikan kinerja pegawai terutama pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo.

**Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja dan Pegawai**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya untuk Allah Swt, Tuhan Yang Maha pengasih lagi maha penyayang. Atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan rahmat sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **“Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo Kab. Seluma”**. Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada tauladan kita, Nabi Muhammad SAW, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M., M.Ag., MH. Selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti mengikuti perkuliahan.
2. Suhirman M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu, yang telah menyediakan wadah untuk berprestasi.
3. Rini Fitria, S.Ag., M.Si Selaku Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu yang telah mendorong kami untuk terus semangat.
4. Ashadi Cahyadi, MA, selaku Ketua Prodi Manajemen dakwah IAIN yang telah memotivasi dan memberikan semangat dalam penulisan.
5. Drs. M. Nur Ibrahim. M.Pd Selaku Pembimbing 1 dan Rodiyah. M.A.Hum Selaku Pembimbing II yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dari tahap awal hingga tahap akhir.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah memberikan ilmunya yang sangat berharga dengan tulus dan telah rela meluangkan waktu dalam menyiapkan segala keperluan administrasi dalam pembuatan skripsi ini.

7. Kepala Perpustakaan IAIN Bengkulu beserta Staf yang telah menyediakan wadah dan membantu kami dalam menemukan berbagai rujukan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Kepala Kemenag Kabupaten Seluma yang telah membantu dalam pengurusan administrasi pembuatan skripsi ini.
9. Kepala KUA dan Pegawai-pegawai beserta staf di Kantor Urusan Agama yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan membantu memberikan data kepada peneliti.

Dengan penuh harapan semoga jasa dan kebaikan mereka tercatat sebagai amal soleh. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak. Maka dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Bengkulu, Februari, 2021

**Neli Haryani**  
NIM.1611330031

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Masalah.....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.....	7
G. Sistematika Penulisan .....	10

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Evaluasi .....	12
1. Pengertian Evaluasi .....	12
2. Evaluasi Kinerja .....	13
3. Landasan Tentang Evaluasi.....	15
4. Tujuan Dan Kegunaan Evaluasi.....	15
5. Teknik Evaluasi .....	18
6. Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi .....	18

7. Unsur-Unsur Evaluasi .....	20
8. Waktu Evaluasi .....	21
B. Kinerja.....	21
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Syarat-Syarat Sistem Evaluasi Kinerja .....	23
3. Penilaian Dan Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	24
C. Karyawan .....	26
1. Pengertian Karyawan .....	26

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	29
B. Penjelasan Judul .....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Keabsahan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Profil KUA Kecamatan Ilir Talo.....	39
1. Sejarah singkat Kantor Urusan Agama .....	40
2. Situasi dan Kondisi .....	40
3. Tugas dan Fungsi Kantor Urusan Agama .....	42
4. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama.....	44
5. Fungsi dan Tugas Pokok Pegawai Kantor Urusan Agama .....	44
B. Deskripsi Hasil Wawancara Dan Observasi .....	49
C. Pembahasan.....	56

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....62  
B. Saran.....63

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BIOGRAFI PENULIS**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi atau lembaga kerja.<sup>1</sup>

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia adalah pengevaluasian kinerja karyawan, evaluasi kinerja itu sendiri adalah suatu sistem penilaian sistematis yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk

---

<sup>1</sup> Inon Afni, *Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Univversitas Uslam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013)

mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal. Karena evaluasi kinerja merupakan usaha mengidentifikasi, dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan.<sup>2</sup>

Evaluasi itu dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk bidang, contohnya pada bidang evaluasi kerja. Jadi untuk meningkatkan kemajuan dan ketepatan untuk berjalannya sebuah pemerintahan, maka diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Hal ini dikarenakan evaluasi kerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja baik untuk pimpinan maupun bawahan-bawahannya. Bahkan dengan adanya evaluasi kerja, maka dapat berjalannya sebuah rencana yang akan direncanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Perkembangan sebuah lembaga pemerintah dapat ditunjukkan, bagaimana sebuah lembaga tersebut dapat mengelola dan membuat sebuah rancangan khusus, untuk dikembangkan.

Evaluasi kerja dapat dilakukan dengan adanya sebuah sistem atau aturan khusus yang dibuat oleh lembaga pemerintahan untuk menentukan aturan yang ada. Oleh karena itu, evaluasi kerja merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih diantara keduanya, serta bagaimana

---

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja: Perusahaan Dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjaja Mada University Press, 2006), hlm. 74

tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi, tampak jelas, bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. program kerja pada gilirannya akan dilaksanakan dan dievaluasi. Jadi, untuk menjawab apa saja mendan bisnis yang telah diprogramkan untuk direalisasikan.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, evaluasi pada sebuah lembaga pemerintahan dapat dilihat pada evaluasi kinerja pada pegawai kantor pemerintahan. Evaluasi kinerja para pegawai dilakukan untuk melihat sejauh mana peran para pegawai dalam mengelola dan menjalankan kinerjanya dalam lembaga pemerintahannya. Sehingga kinerja para pegawai akan menentukan, bagaimana perkembangan sebuah lembaga kantor pemerintahan. Jadi pegawai-pegawai yang bekerja di sebuah lembaga pemerintah membutuhkan pengawasan dari atasannya untuk dibimbing dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Karena bimbingan dari seorang atasan sangat berpengaruh segala bidang kinerja para pegawai yang dapat menunjang perkembangan sebuah kantor pemerintahan, salah satunya mengenai kinerja para pegawai.<sup>4</sup>

Kantor Urusan Agama merupakan ujung tombak kementerian Agama dalam melayani masyarakat dibidang keagamaan. Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki tugas dan fungsi yang cukup berat sekaligus mempunyai

---

<sup>3</sup> Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 11.

<sup>4</sup> Jafar Abdurrahman, *Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan*, hlm. 152.

peran strategis dalam kehidupan masyarakat. Kantor urusan agama merupakan bagian dari unsur pelaksanaan sebagian tugas kementerian agama yang berhubungan langsung dengan masyarakat diwilayah kecamatan. Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 34 Tahun 2016, bahwa kantor urusan agama bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota di bidang Urusan Agama.<sup>5</sup> keberadaan KUA yang bersentuhan langsung dengan masyarakat terutama yang memerlukan pelayanan di bidang urusan agama Islam, seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 34 Tahun 2016 tentang Organisasi Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan yaitu:

1. Administarsi seperti Pendaftaran, Pengesahan dan Pencatatan Nikah dan Rujuk.
2. Pembinaan keluarga Sakina.
3. Pembinaan Kemasjidan.
4. Pembinaan Zakat.
5. Pembinaan Wakaf.
6. Penyelenggaraan Manasik Haji.
7. Pelaksanaan Ketatausahaan dan Kerumahtanggaan KUA kecamatan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Kantor Urusan Agama (KUA) *Profil Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Guntur 2016*, (Demak: KUA Kecamatan Guntu, 2016), hlm. 160.

<sup>6</sup> Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 34 Tahun 2016 Tentang *Organisasi Dan Tata Kerja Urusan Agama Kecamatan*

Temuan-temuan dari hasil evaluasi adalah hal yang penting yang perlu ditindak lanjuti agar kesalahan atau kekurangan pada masa kerja sebelumnya tidak terulang lagi dalam pelaksanaan kerja organisasi kedepan, hasil dari evaluasi ini sangatlah penting dalam roda perjalanan organisasi dimasa temuan-temuan dalam evaluasi kerja tersebut digunakan sebagai pijakan dalam pengambilan keputusan organisasi di waktu mendatang.

Pada dasarnya semua organisasi memerlukan adanya proses evaluasi, dengan adanya proses evaluasi akan mengetahui kekurangan mana yang harus dibenahi dan prestasi apa yang harus dipertahankan terutama di lembaga pemerintahan yang mana menjalankan fungsi pelayanan publik, karena dengan pelayanan atau kinerja prima dari lembaga pemerintahan maka fungsi pemerintahan sebagai pelayan rakyat akan terpenuhi.

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah lembaga yang bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten di bidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karna ada beberapa alasan yang salah satunya karna memang belum ada yang melakukan penelitian ini sebelumnya. Selanjutnya alasan kenapa peneliti tertarik melakukan penelitian ini dikantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo yaitu karna Kantor Urusan Agama adalah lembaga yang memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat terutama masyarakat di Kecamatan Ilir Talo dalam aspek Agama Islam. Sehingga ini

pantas diteliti karena ada potensi kepemimpinan yang sangat berperan penting dalam kesuksesan pelayanan kinerja pegawai KUA.

Dari hasil pengamatan awal pada tanggal 5 Maret 2020 yang peneliti temukan di Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Ilir Talo, kabupaten Seluma yang mana peneliti melihat bahwa proses evaluasi kinerja sudah sangat dijalankan.<sup>7</sup> Penulis akan meneliti tentang bagaimana proses evaluasi kinerja para pegawai atau petugas yang ada di KUA kecamatan Ilir Talo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana proses evaluasi kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti memberikan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Evaluasi, yang dimaksud proses evaluasi dalam penelitian ini adalah proses penilaian kerja mengenai absen kehadiran, tanggungjawab atas pekerjaan, pelayanan terhadap masyarakat.
2. Kinerja, yang dimaksud dengan meningkatkan kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan hasil evaluasi yang telah dilakukan untuk kemudian dilakukan perbaikan kinerja yang lebih baik lagi.

---

<sup>7</sup> Berdasarkan *Observasi Pertama Peneliti Di Kantor Urusan Agama (KUA) Tanggal 5 Maret 2020*

3. Yang dimaksud dengan pegawai di sini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo.

#### **D. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi hasanah ilmu pengetahuan kepada mahasiswa/i terutama manajemen dakwah agar dapat mengetahui sisi fungsi proses evaluasi Kinerja Pegawai KUA
2. Manfaat praktis: Penelitian ini secara praktis adalah untuk menggambarkan proses evaluasi kinerja pegawai kantor urusan agama (KUA) kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma
3. Manfaat kelembagaan: Penelitian ini diharapkan sebagai media yang dapat memberikan masukan dan membantu mengembangkan KUA kecamatan Ilir Talo dalam sistem kinerja.

#### **F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.**

Untuk menghindari kesamaan dengan judul penelitian yang pernah ada, maka sebelum mengambil judul diatas, penulis terlebih dahulu melakukan

pemeriksaan buku, skripsi, dan *literature* yang lain yang ada kaitanya dengan pembahasaan yang penulis teliti yakni:

1. Annisa Wijayanti dan Supra Wimbari, *Evaluasi Dan Pengembangan System Penilaian Kinerja Pada PT HKS* penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang telah ada dan menggambarkan proses pengembangan sistem penilaian kinerja disebuah perusahaan ritel dan pasar swalayan.<sup>8</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian terdahulu mengamati proses pengembangan sistem penilaian kinerja disebuah perusahaan ritel dan pasar swalayan. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengamati proses evaluasi dalam meningkatkan kinerja para pegawai kantor urusan agama. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang pengevaluasi kinerja pegawainya.

2. Eko Nurmiyanto, *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Khierarchy Proses*. Penelitian ini membahas tentang sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan didinas pekerjaan umum kota probolinggo, khususnya sub dinas pengairan untuk karyawan level bawah (karyawan kontrak). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa penilaian prestasi sebaiknya

---

<sup>8</sup> Annisa Wijayanti Dan Supra Wimbari, "*Evaluasi Dan Pengembangan System Penilaian Kinerja Pada PT HKS*" Jurnal Psikologi Undip, Vol. 11 : 2 (Oktober, 2012), hlm. 1.

menggunakan kriteria penilaian yang mencerminkan kondisi kerja dan diberi bobot yang tepat agar mampu untuk memotivasi produktivitas karyawan.<sup>9</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian terdahulu mengamati tentang sistem perancangan penilaian kinerja karyawan dengan kriteria penilaian yang mencerminkan kondisi kerja dan diberi bobot yang tepat agar mampu untuk memotivasi produktivitas karyawan kota probolinggo. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengevaluasi proses kinerja karyawan dikantor urusan agama kecamatan Ilir Talo. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan sama.

3. Ahmad Rajaul Masrur, *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Diwilayah Jawa Timur*. Tesis ini menitik beratkan tentang faktor yang relevan dengan dimensi penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan perilaku pada Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur.<sup>10</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian ini mengamati faktor-faktor penilaian prestasi

---

<sup>9</sup> Eko Nurmianto, "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Proses", *Jurnal Teknik Industry*, Vol. 8: 1(Juni, 2006) hlm. 40.

<sup>10</sup> Ahmad Rajaul Masrur A.I.D," *Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Diwilayah Jawa Timur*", *Tesis Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya* (2003)

kerja karyawan berdasarkan perilaku. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu mengamati manajemen evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor urusan agama. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama meneliti dimensi kinerja pegawai dalam bekerja.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan penelitian, peneliti akan menjelaskan secara ringkas urutan penulisan bab yang akan disajikan oleh peneliti sebagai berikut :

**Bab I : Pedahuluan.** Merupakan dari penyusunan skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu sebagai pembuktian bahwasanya penelitian ini memiliki pokok bahasan tersendiri, dan sistematika penulisan.

**Bab II : Landasan Teori.** Merupakan kerangka teori yang memaparkan tentang kajian teori dan kerangka pemikiran yakni terdiri dari uraian tentang, Pengertian evaluasi, pengertian evaluasi kerja, landasan tentang evaluasi, faktor yang dievaluasi, teknik evaluasi, unsur-unsur evaluasi, waktu evaluasi, selanjutnya ada pengertian kinerja, syarat-syarat evaluasi kinerja, penilaian dan faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian karyawan.

**Bab III : Metode Penelitian.** Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu dengan mengumpulkan data yang dilakukan dengan penelitian ditempat pelaksanaan kegiatan yang diteliti. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif sedangkan spesifikasi penelitian adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah, metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi.

**Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan.** Pada bab ini membahas hasil penelitian, deskripsi sejarah singkat kantor urusan agama, situasi dan kondisi, tugas dan fungsi dari kantor urusan agama, visi dan misi, struktur organisasi, fungsi dan tugas pokok pegawai selanjutnya hasil penelitian serta pembahasan yang tetap mengacu pada rumusan masalah.

**Bab V :** Merupakan bab ini yang berisikan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Evaluasi Kinerja**

##### **1. Pengertian Evaluasi**

Evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tentu untuk mengetahui apakah ada selisih antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas

perbedaan itu. Jadi tampak jelas bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi.<sup>11</sup>

Evaluasi adalah memberikan penilaian terhadap hasil kinerja dari sebuah program atau proyek yang akan dilaksanakan secara multi pihak. Evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui respon, hasil dan dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan sebuah program atau proyek. Penilaian terhadap kinerja sebuah program atau proyek ini hendaknya dilakukan secara partisipatif oleh kelompok yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau proyek tersebut. Untuk pelaksanaan penilaian terhadap

---

<sup>11</sup> Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramendia Pustaka Utama, 2002), hlm. 43.

kinerja sebuah program atau proyek membutuhkan adanya prinsip, kriteria dan indikator yang jelas.

Evaluasi kinerja yang efektif merupakan proses yang berkesinambungan, dan dapat dikatakan melibatkan dua pertanyaan: apakah pekerjaan telah dikerjakan secara efektif? Dan apakah keterampilan dan kemampuan karyawan telah sepenuhnya digunakan? pertanyaan pertama cenderung berorientasi pertimbangan, sementara yang kedua lebih berorientasi pengembangan.

Pada umumnya evaluasi seharusnya berfokus menerjemahkan tanggung jawab pekerjaan kedalam aktivitas sehari-hari karyawan. Tanggung jawab pekerjaan ditentukan atas dasar suatu prosedur yang dibahas secara mendetail. Evaluasi kinerja seharusnya memusatkan pada kinerja pekerjaan bukan individu.<sup>12</sup>

## **2. Pengertian Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodic yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain sebagai berikut:

### **a. Pengembangan**

Digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga membantu

---

<sup>12</sup> John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 47.

pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

b. Pemberian *Reward*.

Digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.<sup>13</sup>

c. Motivasi.

Digunakan untuk memotivasi pegawai , mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Perencanaan SDM.

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

e. Kompensasi.

Dapat membarikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

---

<sup>13</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 15

f. Komunikasi.

Komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

### 3. Landasan Evaluasi Kinerja

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

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. (Qs. At-Taubah :105)<sup>14</sup>

### 4. Tujuan dan Manfaat Evaluasi

Tujuan evaluasi kinerja secara umum sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan
2. Pemberian *reward*
3. Perencanaan SDM yang baik
4. Menentukan besarnya kompensasi terhadap karyawan<sup>15</sup>

Manfaat evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan.

<sup>14</sup> Al-Qur'an, Surah 9 (*at-Taubah*) : 105

<sup>15</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja: Perusahaan Dan Industri*, (Yogyakarta : Gedjah Mada University Press, 2006), hlm. 74.

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan keperdulian terhadap karier atau pekerjaan yang di emabannya sekarang.
4. Mengidentifikasi atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

Manfaat evaluasi kinerja secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengelola kegiatan operasional organisasi secara efektif dan efesien dengan memaksimalkan motivasi karyawan.

2. Untuk membantu karyawan dalam mengambil keputusan misalnya promosi, transfer, dan pengakhiran.
3. Untuk mengidentifikasi kriteria kebutuhan pelatihan khusus untuk pengembangan sehingga organisasi dapat mendapatkan program pelatihan yang cocok dengan keadaan organisasi.
4. Untuk memberikan *feedback* kepada karyawan tentang bagaimana atasan melihat kinerja mereka.
5. Untuk memberikan dasar pemberian hadiah dan hukuman (*reward dan punishment*)

Kegiatan evaluasi kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan yang koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Evaluasi terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan evaluasi terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bias dari pihak lain yang dibeikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga

kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

## **5. Teknik Evaluasi**

Evaluasi dengan *Merit-rating* menuntut para manajer menilai pegawainya berdasarkan berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan dan/atau keperibadian secara objek. Faktor-faktor pekerjaan mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan akan tugas pekerjaan yang dihadapi, *output* yang efektif, pengambilan keputusan dan akurasi kerja. Karakteristik keperibadian dapat mencakup aspek-aspek seperti percaya diri, sikap, perilaku, inisiatif dan konsistensi.

## **6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi**

Melaksanakan evaluasi kinerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilaian dalam melaksanakan evaluasi dapat mempengaruhi evaluasi yang akan dilakukan.<sup>16</sup> Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi evaluasi:

---

<sup>16</sup> Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Rapika Aditama, 2005), hlm. 16.

a. Faktor individu

Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (Rohani) dan fisiknya jasmania dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dan melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam melaksanakan aktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang pola komunikasi yang efektif hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai dan lain-lain.

## 7. Unsur-Unsur Yang Dievaluasi

Menurut (Hasibun, 2002: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
- b. Tanggung jawab Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.
- c. Kedisiplinan Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Bekerja sama Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- f. Kecakapan Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

## 8. Waktu Evaluasi

Penentuan waktu adalah hal yang penting untuk dipertimbangkan. Sebagian besar organisasi membutuhkan waktu peninjauan kinerja formal dengan interval enam bulan sampai 1 tahun. Periode evaluasi ini mungkin juga tergantung pada tujuan penilaian.<sup>17</sup> Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja karyawan saat ini selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode penilaian mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat, promosi mungkin dibenarkan. Jika kinerja tetap rendah mungkin diadakan pelatihan.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli, berdasarkan sudut pandang mereka masing-masing, dan berdasarkan juga pengalaman kerja yang pernah mereka alami diantaranya sebagai berikut:

- a. Wibowo<sup>18</sup> menyebutkan bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan

---

<sup>17</sup> Suyadi Prawirosentono, MSDM: *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPPE, 1999), hlm. 212.

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7

atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

- b. Moeheriono<sup>19</sup> kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
- c. Wirawan<sup>20</sup> kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa evaluasi kinerja (*performance appraisal*), adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah diterapkan, (umumnyasetahun sekali) dengan cara membandingkan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu.

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) kinerja

---

<sup>19</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), Hlm. 95

<sup>20</sup> Armstrong and Baron, *Perfect Mangement*, (London: Institut Of Personal and Development, 1998), Hlm. 15

karyawan juga dapat diartikan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup> Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sebaliknya kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

## 2. Syarat-Syarat Sistem Evaluasi Kinerja

Agar sebuah program sistem evaluasi kinerja efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

### 1. *Relevance*

Hal ini menunjukkan bahwa harus ada keterkaitan atau hubungan yang jelas antar standar kinerja dengan tujuan organisasi, selain itu juga harus adanya hubungan yang jelas antara unsur-unsur pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Jafar Abdurrahman, *Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan*, hlm. 155.

<sup>22</sup> Elizabeth Lestantyo dkk, *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt. Surya Plastindo*, Vol. 2, No. 2, (2014).

## 2. *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus peka guna untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.

## 3. *Reliability*

Untuk menghasilkan data yang dapat diandalkan, maka masing-masing penilai harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati apa saja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Apabila tidak, maka seorang peneliti akan bingung dalam memberikan nilai, karena tidak biasa dengan keadaan tersebut..

## 4. *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus mudah dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi yang efektif.

### **3. Penilaian dan Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Sedangkan menurut Simamora penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya

menurut hasibuan mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja adalah sebuah system formal untuk kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai.<sup>23</sup>

Dengan mengetahui penilaian kinerja yang sudah ditetapkan, perusahaan akan dengan mudah menentukan seberapa jauh kinerja dari perusahaan tersebut dengan melihat ukuran penilaian kinerja. Penilaian kinerja juga merupakan indikator bagi perusahaan untuk menilai karyawannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil nergi dari sejumlah faktor, salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli:

*d. Robert L.Mathis dan John H. Jackson*

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan perusahaan

---

<sup>23</sup> Herjuali, Analisis Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung Pinang, *Naska Publikasi*, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik, Universitas Maritime Raja Ali Haji, Tanjungpinang, 2017, hlm. 4-5.

e. Mangkunegara

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *realita* (pendidikan)
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapisituasi kerja

f. Gibson

- 1) Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang
- 2) Faktor psikologi yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

**C. Karyawan.**

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang berkerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan itu sebenarnya. Berikut beberapa pengertian karyawan menurut para ahli, antara lain:

- a. Ndraha sumberdaya manusia (*Human Resaouces*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap

pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willig, and able to contribute to organizing goal.*

- b. Hadari Nawawi, sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan.
- c. Wirawan, sumberdaya manusia adalah potensi yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian karyawanatau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, dan semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakter, yang dapat membangkitkan kecerdasan (Intelektual, emosional, spiritual, dan social) yang membawanya untuk

berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.

- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumberdaya manusia (SDM ) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya uang (*money*), mesin (*mechien*), bahan baku (*material*), metode (*method*), dengan kemampuannya yang *leading* (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan Fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) terutama dilakukan di lembaga untuk menemukan realitas apa yang terjadi mengenai masalah tertentu. Sifat penelitian ini deskriptif, pada tahap deskriptif ini orang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa maksud untuk mengambil kesimpulan secara umum.<sup>24</sup> Penelitian deskriptif hanya melukiskan keadaan obyek atau persoalannya.<sup>25</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian atau fenomena/gejala sosial adalah makna kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbanganya terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jilid I (Yogyakarta : Fak Psikologi UGM 1986), hlm. 3.

<sup>25</sup> Marzuki, *Metode Riset* (Yogyakarta : 2005), hlm. 4.

<sup>26</sup> Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 22-23

Penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian dari suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model.<sup>27</sup>

Laporan berdasarkan pendekatan kualitatif mencakup masalah deskripsi murni tentang program atau pengalaman orang di lingkungan penelitian. Tujuan deskripsi ini adalah untuk membantu pembaca mengetahui apa yang terjadi di lingkungan di bawah pengamatan, seperti apa pandangan partisipan yang berada di latar penelitian dan seperti apa peristiwa atau aktifitas yang terjadi di latar penelitian.<sup>28</sup>

## **B. Penjelasan Judul**

Sebelum menguraikan skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul dengan maksud untuk menghindari kesalah pahaman pengertian skripsi ini berjudul “*Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma*”

---

<sup>27</sup> RulamAhmadi, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 14.

<sup>28</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 174.

## 1. Evaluasi

Evaluasi adalah memberikan penilaian terhadap hasil kinerja dari sebuah program atau proyek yang akan dilaksanakan secara multi pihak. Evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui respon, hasil dan dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan sebuah program atau proyek. Penilaian terhadap kinerja sebuah program atau proyek ini hendaknya dilakukan secara partisipatif oleh kelompok yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau proyek tersebut. Untuk pelaksanaan penilaian terhadap kinerja sebuah program atau proyek membutuhkan adanya prinsip, kriteria dan indikator yang jelas.<sup>29</sup>

## 2. Kinerja

Evaluasi kinerja (*performance appraisal*), adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah diterapkan, (umumnyasetahun sekali) dengan cara membandingkan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu.

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) kinerja karyawan juga dapat diartikan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

---

<sup>29</sup> Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramendia Pustaka Utama, 2002), hlm. 43.

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>30</sup> Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sebaliknya kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkapkan dan membahas secara lebih mendalam dan secara objektif tentang proses evaluasi kinerja pegawai kantor urusan agama kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.

### **C. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di Kantor Urusan Agama (KUA) desa Dusun Baru, Kecamatan Ilir Talo, Kabupaten Seluma. Waktu penelitian awal dilakukan penulis mulai dari tanggal 05 maret dan 15 maret 2020 dan penelitian kedua dilanjutkan pada tanggal 14 September sampai 14 Oktober 2020.

---

<sup>30</sup> Jafar Abdurrahman, *Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan*, hlm. 155.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dengan melakukan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.<sup>31</sup>

Dalam proses ini yang pertama kali peneliti lakukan ketika berada dikantor urusan agama kecamatan ilir talo kabupaten seluma adalah melihat bagaimana situasi/kondisi lingkungan KUA, peneliti juga mengamati bagaimana pelayanan pegawai-pegawai yang ada disana dalam melayani masyarakat yang datang termasuk ketika waktu peneliti datang kesana, serta mencatat apa saja yang menurut peneliti penting yang nanti akan peneliti butuhkan dalam proses ketahap selanjutnya.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung (tatap muka) dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan antara pihak penanya dengan pihak yang ditanya atau menjawab (narasumber).

---

<sup>31</sup> Djam'an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 105

Dalam penelitian ini peneliti melontarkan beberapa pertanyaan kepada narasumber yang telah peneliti pilih sebelumnya. Dengan beberapa pertanyaan terbuka seperti Sejarah berdirinya Kantor Urusan Agama, Visi dan Misi Kantor Urusan Agama, berapa Jumlah pegawai di Kantor Urusan Agama, Bagaimana Proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala Kantor Urusan Agama dan sebagainya.

Sedangkan untuk memudahkan peneliti dalam proses wawancara agar lebih efektif dan efisien peneliti mengingatnya menggunakan catatan dan alat bantu seperti *tape recorder* (alat perekam) dengan Handphone tipe Xiaomi Note 4. Dalam proses wawancara peneliti terlebih dahulu menghubungi narasumber yang peneliti butuhkan, diantaranya yang pertama kali peneliti temui adalah Staf tata usaha, untuk menentukan kapan jadwal agar bisa dilakukan wawancara. Untuk jumlah informan yang peneliti wawancarai ada 5 orang informan diantaranya ada:

- 1) H. Mahbain. S.IP (Kepala KUA)
- 2) Haziskan Effendi (Tata Usaha)
- 3) Solihin (Penyuluh Agama)
- 4) Kusman Efendi (Penghulu)
- 5) Feny Purnama Sari (Keluarga Sakinah)

Pemilihan Informan wawancara berdasarkan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penentuan informan pada penelitian ini

dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Peneliti memiliki beberapa informan penelitian yang membantu peneliti dalam melakukan proses penelitian di kantor urusan agama diantaranya yang pertama peneliti memilih kepala kantor urusan agama yang mana kepala kantor urusan agama yang merupakan unsur terpenting dalam penelitian ini karena kepala kantor urusan agama ini orang yang melaksanakan proses evaluasi. Selanjutnya peneliti memilih Staf atau Usaha Kantor Urusan Agama karena staf tata usaha yang membantu dalam proses persiapan berkas-berkas yang dibutuhkan oleh kepala kantor urusan agama dalam melaksanakan pengevaluasian kinerja pegawai.

Selanjutnya peneliti mewawancarai beberapa pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama diantaranya ada petugas Penyuluh Agama, petugas Penghulu, dan petugas Keluarga Sakinah, untuk menanyakan beberapa poin mengenai tanggapan mereka mengenai evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan mereka.

### 3. Dokumentasi

Adalah mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman kasus klinis dan sejenisnya yang dapat

digunakan sebagai informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara.<sup>32</sup>

Dalam proses dokumentasi ini peneliti menggunakan sebuah Handphone dengan tipe Xiaomi Note 4 untuk membantu merekam dan menyimpan hasil wawancara, serta untuk dokumentasi berkas atau foto yang dibutuhkan oleh peneliti.

#### **E. Teknik Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas data, uji transferability, uji depenabiliti, uji confirmability. Pada penelitian ini digunakan uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik adalah cara menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Rulam Ahmadi, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 120.

<sup>33</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 125-127.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, kemudian membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.<sup>34</sup>

Miles dan Huberman mengatakan bahwa aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan dengan interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai dengan tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas dalam menganalisis data ada dua yaitu:

### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 244.

## 2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.

## 3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Kesimpulan dalam penelitian lapangan (*field research*) adalah terutama dilakukan di lembaga untuk menemukan realitas apa yang terjadi mengenai masalah tertentu. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.<sup>35</sup>

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil KUA Kecamatan Ilir Talo**

##### **1. Sejarah Singkat KUA Kecamatan Ilir Talo**

Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo adalah unit kerja yang melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian Agama Kabupaten Seluma di bidang urusan Agama Islam. Sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama unit kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi, KUA merupakan salah satu unit kerja kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma yang berkedudukan di Kecamatan Ilir Talo<sup>36</sup>.

KUA Kecamatan Ilir Talo terletak di desa Dusun Baru Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma. tepatnya di Jl. Raya Bengkulu Manna KM 90 Desa Dusun Baru. kantor urusan agama kecamatan Ilir Talo merupakan hasil pemekaran dari KUA Talo Induk.

KUA Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma berdiri pada Tahun 2010, yang pertama kali terletak di Desa Talang Panjang yang berkantor disebuah rumah warga dekat masjid Al-Muttaqin dengan kurun waktu lebih kurang 1 Tahun, Sebelum adanya Kantor yang Permanen di Desa

---

<sup>36</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020

Dusun Baru. pada tahun 2011 baru kemudian KUA Kecamatan Ilir Talo memiliki kantor permanen yang bertempat di Desa Dusun Baru<sup>37</sup>.

**Tabel 4.I**

**Nama-nama Kepala KUA Kecamatan Ilir Talo**

No	Nama	Periode
1.	H. Bunyani S.Ag	2010-2012
2.	Ahmad Muzani S.Ag	2012-2016
3.	H. Hamdan Fauzi S.Sos.i	2016-2018
4.	H. Mahbain, S.IP	2018-Sekarang

Sumber data: TU KUA Kec. Ilir Talo

Kecamatan Ilir Talo terdiri dari 15 (Lima Belas) Desa dengan jumlah penduduk kurang lebih 15.849 jiwa, dengan jarak Kecamatan Ilir Talo dengan Kabupaten Seluma kurang lebih 40,7 Km, dan dengan Kota Bengkulu kurang lebih 97,6 Km<sup>38</sup>.

## 2. Situasi dan Kondisi KUA

KUA Kecamatan Ilir Talo terletak di Jl. Raya Bengkulu Manna KM 90 Desa Dusun Baru. KUA Kec. Ilir Talo merupakan Kantor yang cukup baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik sarana dan prasarana sudah cukup baik. Seperti ruang kepala KUA, ruang Tata Usaha, ruang Penghulu, ruang Shalat/Mushola. Disamping itu didukung

---

<sup>37</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 7 September 2020

<sup>38</sup> Sumber : Dokumentasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo, T.A 2019/2020.

oleh komponen kantor yang memiliki instensitas kerjasama yang baik dan teratur baik dalam hal kinerja pegawai dan pelaksanaan program kerja.

Bangunan KUA Kec. Ilir Talo adalah berbentuk permanen yang dibatasi oleh pagar sebagai pembatas dengan sekelilingnya. Untuk menunjang proses pelayanan Kantor Urusan Agama memiliki beberapa fasilitas sebagai sarana dan prasarana penunjang proses pelayanan bagi masyarakat<sup>39</sup>.

Adapun fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh Kantor Urusan Agama:

**Tabel 4.2**

**Fasilitas KUA Kec. Ilir Talo**

<b>No</b>	<b>Fasilitas</b>	<b>jumlah</b>
1.	Ruang Kepala KUA	1 Ruang
2.	Ruang Penghulu	1 Ruang
3.	Ruang Tata Usaha	1 Ruang
4.	Ruang Shalat	1 Ruang
5.	Dapur Mini	1 Ruang
6.	Kamar Mandi/Wc	1 Ruang
7.	Komputer/Laptop	2 Unit
8.	Meja Panjang Tamu	3 Buah

---

<sup>39</sup> Sumber : Dokumentasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo, T.A 2019/2020.

9.	Kursi Tamu	25 Buah
10.	Kotak Sampah	3 Unit

Sumber data: TU KUA Kec. Ilir Talo

Kantor Urusan Agama Kec. Ilir Talo ini memiliki halaman cukup luas yang di tumbuh pohon rindang dan tanaman yang terletak di depan Kantor Urusan Agama, untuk kebersihan lingkungan kantor selain dilakukan oleh pegawai yang piket juga dilakukan oleh penjaga kantor, sehingga selalu terjaga kebersihan lingkungan kantor.

### 3. Tugas dan Fungsi KUA kec. Ilir talo

Adapun tugas dan fungsi (TUFOKSI) dari pada Kantor Urusan Agama Kec. Ilir Talo Kab. Seluma Sesuai Peraturan Menteri Agama RI No: 39 Tahun 2012 adalah sebagai berikut<sup>40</sup>:

#### a. Tugas pokok.

Kantor Urusan Agama Kec. Ilir Talo bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma di bidang urusan agama Islam dalam wilayah Kecamatan.

#### b. Fungsi.

1) Merumuskan Visi, Misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kecamatan.

---

<sup>40</sup> Keputusan Menteri Agama RI No: 39 Tahun 2012 *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan*, Tahun 2012.

- 2) Bimbingan pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam bidang nikah, rujuk, zakat, wakaf dan kemasjidan.
- 3) Pembinaan keluarga sakinah.
- 4) Pembinaan bidang produk halal.
- 5) Pembinaan lembaga dan ibadah sosial.
- 6) Pembinaan lembaga ibadah sosial.

Adapun para pegawai yang ada dalam Kantor Urusan Agama Kec. Ilir Talo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Daftar pegawai KUA Kecamatan Ilir Talo**

**Kabupaten Seluma**

<b>No</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1	H. Mahbain. S.IP	Kepala KUA
2	Kusman Efendi	Penghulu
3	Solihin	Penyuluh Agama Islam
4	Haziskan Effendi	Tata Usaha
5	Carles	Pengadministrasi Produk Halal
6	Sukanto	Zakat dan Wakaf
7	Feny Purnama Sari	Keluarga Sakinah
8	Susi Susanti	Clening Service

Sumber data: TU KUA Kec. Ilir Talo

#### **4. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama**

##### **a. Visi**

“Terwujudnya Masyarakat Kec.Iilir Talo Yang Taat Beragama, Berakhlakul Karimah Sejahterah Lahir dan Batin”

##### **b. Misi**

1. Meningkatkan Kualitas Bimbingan Pelayanan Pembinaan Kepenghuluan dan Pemberdayaan KUA.
2. Meningkatkan Kualitas Pembinaan Ketahanan Keluarga Sakinah.
3. Mengoptimalkan Pembinaan dan Kepengawasan Produk Halal, Kemitraan Umat Islam dan Hisab Rukyat.
4. Mengoptimalkan Pembinaan Ibsos dan Pemberdayaan Ekonomi Kaum Du’afa.
5. Meningkatkan Taat Kelola Pemerintah Yang Bersih dan Berwibawa<sup>41</sup>.

#### **5. Fungsi dan tugas pokok pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan.**

##### **a. Kepala KUA**

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan bertanggung jawab dalam memimpin bawahannya masing-masing, memberikan pedoman, arahan, bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya. Sebagai bawahan, kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan wajib

---

<sup>41</sup> Sumber : Dokumentasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo, T.A 2019/2020.

mengetahui dan mematuhi atasannya dan melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada atasan, kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan menyampaikan laporan kepada Kepala Kementerian Agama Kabupaten/kota yang membawahnya untuk selanjutnya disusun dan diolah sebagai laporan berkala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/kota<sup>42</sup>.

Tugas Kepala KUA:

- 1) Memimpin pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama Menetapkan / merumuskan Visi dan Misi, Kebijakan, Sasaran, Program dan Kegiatan Kantor Urusan Agama.
- 2) Membagi tugas, menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama.
- 3) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas bawahan.
- 4) Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang ketatausahaan.
- 5) Melakukan usaha pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan di bidang pelaksanaan tugas KUA.
- 6) Mempelajari dan menilai/mengoreksi laporan pelaksanaan tugas di bawahan.
- 7) Melakukan kerjasama dengan instansi terkait.

---

<sup>42</sup> Fatawa, Maulana Muzaki. *Peran Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meminimalisir pernikahan dini: studi kasus di KUA Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak*. Diss. UIN Walisongo Semarang, 2019.

- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan yaitu Kemenag.
- 9) Melaporkan proses dan pelaksanaan tugas.
- 10) Menandatangani surat kedinasan.
- 11) Meneliti keabsahan berkas calon pengantin dan proses pelaksanaan nikah serta menandatangani Akta Nikah.
- 12) Bertanggung jawab atas administrasi Keuangan.
- 13) Kepala KUA Kecamatan menyampaikan laporan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten yang membawahnya untuk selanjutnya disusun dan diolah sebagai laporan berkala Kantor Kementerian Agama Kabupaten.

**b. Bidang Administrasi Nikah(Penghulu)**

Uraian tugas:

- 1) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang hendak melangsungkan pernikahan.
- 2) Melaksanakan pemeriksaan terhadap surat-surat dan persyaratan administrasi pernikahan.
- 3) Melaksanakan pengecekan terhadap registrasi akta nikah.
- 4) Melaksanakan penulisan akta nikah.
- 5) Memberikan penataran kepada para calon suami istri sebelum melaksanakan nikah dan berumah tangga.
- 6) Pelayanan pencatatan nikah atau rujuk bagi umat Islam.
- 7) Pelaksanaan Nikah wali hakim.

- 8) Pengawasan kebenaran peristiwa nikah atau rujuk.
- 9) Pembinaan calon pengantin.
- 10) Pembinaan keluarga sakinah.
- 11) Mengadakan bimbingan dan penyuluhan kepada pembantu pegawai pencatat nikah atau amil sekecamatan ilir talo.

**c. Penyuluh Agama**

Penyuluh Agama mempunyai peranan sebagai pembimbing masyarakat, sebagai panutan dan sebagai penyambung tugas pemerintah.

Uraian tugas :

- 1) Informatif dan Edukatif, adalah penyuluh agama islam memposisikan sebagai da'iyah berkewajiban menda'wahkan Islam, memnyampaikan penerangan agama dan mendidik masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai ajaran agama.
- 2) Konsultatif, adalah penyuluh agama Islam menyediakan dirinya untuk turut memikirkan dan memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat.
- 3) Advokatif, adalah penyuluh agama islam yang memiliki tanggung jawab moral dan social untuk melakukan kegiatan

pembelaan terhadap masyarakat dari berbagai gangguan, hambatan dan tantangan yang merugikan aqidah<sup>43</sup>.

**d. Bidang Tata Usaha.**

Uraian tugas:

- 1) Melaksanakan dan menangani surat menyurat.
- 2) Meningkatkan tertib administrasi, dokumentasi dan statistic.
- 3) Menyediakan pengadaan alat tulis kantor.
- 4) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester, dan tahunan<sup>44</sup>.

**e. ZIS, Wakaf, Haji, dan Umrah.**

Uraian tugas :

- 1) Menulis papan kegiatan dan agenda KUA.
- 2) Membantu proses legalisir.
- 3) Membukukan atau mencatat tanah wakaf yang sudah selesai disertifikatkan.
- 4) Melaksanakan bimbingan zakat, wakaf dan ibadah sosial.
- 5) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam pelaksanaan ibadah sisoal.
- 6) Mengarsipkan sibir duplikat akta nikah.
- 7) Menyimpan dan mengamankan arsip tanah wakaf.

---

<sup>43</sup> Hasil Wawancara dengan Sholihin (*penyuluh Agama Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020.

<sup>44</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020

8) Membuat daftar ikrar wakaf menurut bentuk W.4<sup>45</sup>.

## B. Data Hasil Wawancara dan Observasi

Untuk mengetahui Proses evaluasi kinerja pegawai kantor urusan Agama Kecamatan Ilir Talo, maka peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan kepala KUA dan staf tata usaha.

Dari penelitian yang peneliti lakukan dikantor urusan agama Kecamatan Ilir Talo, peneliti melihat bahwa Pegawai dikantor urusan agama sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Mengenai bagaimana kinerja pegawai dikantor urusan agama, Bapak H. Mahbain S.IP selaku kepala KUA Kecamatan Ilir Talo Menuturkan bahwa:

*“Pegawai-pegawai yang ada dikantor urusan agama ini bisa dikatakan sudah memiliki kinerja yang cukup baik, kenapa saya katakan sudah cukup baik karna yang, pertama pegawai-pegawai kita sudah memahami mengenai aturan-aturan yang ada dilembaga dari mulai hal yang terkecil seperti bagaimana tata cara berpakaian yang sesuai dengan aturan lembaga, bagaimana perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dalam hal pelayanan yang dilakukan sesuai dengan aturan lembaga<sup>46</sup>”*

Hal ini sejalan dengan dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Haziskan Effendi, selaku Tata Usaha Kantor Urusan Agama, yaitu:

*“Sebagai pegawai Kantor urusan agama kami harus senantiasa memberikan kinerja yang baik dan berakhlak mulia karena tugas kami adalah melayani masyarakat banyak dalam urusan agama. Kepala Kantor Urusan*

---

<sup>45</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020.

<sup>46</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain S.IP (*Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 21 September 2020.

*Agama kita yang sekarang adalah orang yang sangat disiplin, maka dari itu seluruh pegawai diwajibkan untuk datang tepat waktu, berpakaian sesuai peraturan yang telah diwajibkan, bertutur kata yang sopan, shalat tepat waktu, menjaga lingkungan agar tetap bersih, semua dilakukan agar membuat pegawai-pegawai Kantor Urusan Agama dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melayani kebutuhan masyarakat.*

*Sebagai seorang pemimpin kepala KUA tidak mengekang pegawai akan tetapi juga tidak memberikan kebebasan yang berlebihan tentunya. Kemudian bersikap terbuka dalam segala hal merupakan suatu cara seorang atasan dalam proses mengevaluasi kerja, harus objektif. Ketika ada pegawai yang berkinerja buruk dengan apa yang diberikan oleh atasan, sebaiknya atasan tidak langsung memarahi karena hal demikian akan membuat kinerja pegawai semakin buruk. Selain itu atasan jangan mudah merasa bangga dengan apa yang dimilikinya, teruslah berusaha mengevaluasi kinerja sendiri, karena kinerja atasan yang baik akan melahirkan kinerja pegawai yang baik pula<sup>47</sup>”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang peneliti dapatkan di lapangan dapat di katakan bahwa pegawai kantor urusan agama Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma sudah memahami bagaimana kinerja yang seharusnya dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. seperti untuk datang tepat waktu, menjaga perilaku dan sebagainya. Maka dengan memiliki kesadaran terhadap tugas masing-masing akan melahirkan kinerja yang baik.

Selanjutnya peneliti bertanya mengenai Tujuan diadakannya atau dilaksanakannya evaluasi itu sendiri apa serta unsur-unsur apa saja yang dievaluasi. Berikut adalah pernyataan Bapak H. Mahbain S.IP:

*“Bapak H. Mahbain S.IP mengatakan bahwa tujuan diadakannya evaluasi dalam ruang lingkup lembaga KUA yaitu untuk mengetahui pencapaian tujuan program kerja dengan langkah mengetahui keterlaksanaan*

---

<sup>47</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 21 September 2020.

*kegiatan program kerja itu sendiri. Dan untuk unsur-unsur yang Bapak lakukan dalam evaluasi itu ada beberapa poin seperti: yang pertama ada evaluasi absensi kehadiran (seperti kedisiplinan pegawai kita dalam kehadiran tepat pada waktunya) nanti akan terlihat kesanggupan para pegawai kita dalam mentaati aturan lembaga atau tidak, selanjutnya evaluasi tugas/tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang mereka emban(seperti kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya), dan selanjutnya ada evaluasi mengenai kinerja para pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat<sup>48</sup>”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dapat kita lihat bahwa Kepala kantor urusan agama selaku pemimpin dalam lembaga memiliki andil terpenting terhadap segala proses yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Baik buruknya sistem kebijakan atasan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja bawahannya.

Berikut adalah pernyataan Bapak H. Mahbain S.IP mengenai bagaimana proses manajemen evaluasi kinerja di KUA Kecamatan Ilir Talo, yaitu:

*“Proses evaluasi kerja dilakukan dalam 3 periode waktu yaitu evaluasi yang dilakukan setiap hari yaitu hanya untuk sekedar mengetahui kinerja pegawai yaitu bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas hariannya. untuk evaluasi bulanan sendiri itu seperti pengecekan laporan tugas dan absen hadir, Sedangkan evaluasi akhir tahun untuk mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan dalam satu tahun”*

Kemudian Bapak H. Mahbain S.IP menambahkan pernyataanya mengenai tahapan-tahap evaluasi itu sendiri yaitu sebagai berikut:

---

<sup>48</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain S.IP (Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo), 21 September 2020

*“Sementara untuk proses tahapan dalam evaluasi itu sendiri bapak meminta bantuan dengan staf tata usaha untuk menyiapkan hal-hal yang dibutuhkan ketika hendak melakukan penilaian, yaitu tahap pertama menyiapkan dokumen-dokumen serta data-data yang diperlukan contoh berkas kecilnya yaitu buku absen kehadiran, untuk tahap kedua adalah penyusunan, dalam tahap ini menjabarkan atau pelaksanaan tugas pokok dan fungsi-fungsi setiap bagian dalam organisasi lalu langkah selanjutnya adalah Menilai Kinerja, Maksud dalam Menilai kinerja pegawai yaitu membandingkan kinerja aktual pegawai dengan standar-standar lainnya kinerja. Disini kinerja dan kemajuan pegawai dibahas dan rencana-rencana di buat untuk perkembangan apa saja yang dituntut, memberikan umpan balik, yaitu Bapak sebagai kepala KUA memberikan respon dari hasil yang didapat dari evaluasi yang telah dilakukan baik berupa teguran, bimbingan, maupun motivasi untuk agar ada perbaikan kinerja yang lebih baik lagi<sup>49</sup>”*

Berdasarkan hasil dari wawancara dan penjelasan di atas, terlihat bahwa proses evaluasi memiliki peran yang sangat penting, sebab dengan dilakukannya evaluasi kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kinerja tersebut terlihat dari hasil dari wawancara dan observasi terhadap cara kinerja pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya dikantor urusan agama Ilir Talo. Terlihat dari tutur kata yang lembut, cara pegawai dalam berpakaian, disiplin, tidak merasa bangga dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Pengalaman menunjukan bahwa masalah-masalah seperti motivasi, disiplin waktu, disiplin tingkah laku, serta Prestasi yang terus-menerus pada diri bawahan/pegawai yang bersumber dari atasan kepribadian atasan. Pegawai yang patuh terhadap atasan juga dapat mentaati aturan yang telah

---

<sup>49</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain S.IP (Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo), 22 September 2020.

ditetapkan sebelumnya. Karena hubungan emosional sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pada diri pegawai.

Mengenai siapa yang berwenang melakukan evaluasi serta bagaimana cara menerapkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja mereka Bapak H. Mahbain S.IP menyatakan hal berikut:

*“Kalau untuk yang berwenang melakukan evaluasi yaitu saya sendiri sebagai kepala KUA, dan kalau untuk bagaimana cara proses penerapan hasil evaluasi itu sendiri yang pertama dilakukan yaitu menyepakati program-program yang akan dikerjakan dan pembagian tugas kerja masing-masing, yaitu dengan mengadakan rapat atau pertemuan dengan semua pegawai KUA untuk menetapkan tujuan-tujuan dan bagaimana cara kemudian untuk mengkaji kembali kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya saya berkonsultasi langsung dengan pegawai-pegawai KUA mengenai perancangan program perencanaan yang efektif guna menetapkan sasaran pendahuluan.*

*Ini dilakukan agar diantara saya sebagai kepala KUA dan pegawai-pegawai KUA terjalin pengertian yang lebih jelas tentang apa yang saya harapkan untuk dicapai. Tahap selanjutnya melakukan proses penetapan tugas per individu, yaitu pemberian tanggung jawab pekerjaan dan tujuan-tujuannya. Dimana tugas utama pegawai adalah membantu tugas atasan untuk mencapai tujuan lembaga. Yang terakhir itu ada yang namanya evaluasi yaitu saya selalu melakukan pengkajian kembali yang dilakukan secara berkala mengadakan rapat untuk mengkaji kembali kemajuan kinerja pegawai, melihat apakah masalah-masalah yang ada dan melihat apa yang mereka lakukan untuk mengatasi masalah tersebut pengkajian harus diukur atas hasil unjuk kerja yang dapat diukur<sup>50</sup>”*

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa cara menerapkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja proses evaluasi kinerja yang baik itu sangat penting sekali, karena untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai kedepannya agar semakin lebih baik maka dari itu

---

<sup>50</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain S.IP (Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo), 22 September 2020

kenapa diperlukannya manajemen evaluasi sehingga perbaikan kinerja semakin dapat ditingkatkan dan masyarakat juga dapat merasakan efek dari kinerja tersebut dalam tindakan yang mereka lakukan.

Selanjutnya pertanyaan mengenai apakah setelah dilakukannya evaluasi ada perubahan yang terjadi kepada pegawai KUA serta Apakah ada Hadiah/*reward* untuk pegawai yang berkinerja baik. Maka Bapak H. Mahbain S.IP menyatakan hal berikut:

*“iya saya sendiri melihat dan merasakan ada perubahan yang terjadi yaitu adanya perbaikan sistem-sistem kinerja dari yang sebelumnya. Dan pegawai-pegawai KUA Kec. Ilir Talo sudah memiliki kinerja yang sangat baik dan memuaskan, mereka mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi atas tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. kalau untuk reward sendiri itu langsung dari kemenag Kabupaten yang memberikan biasanya, kalau dari KUA sendiri untuk saat ini belum ada<sup>51</sup>”*

Berbicara mengenai kinerja pegawai, berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan Staf Tata Usaha mengenai bagaimana respon pegawai KUA dengan adanya evaluasi kerja. Sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Haziskan Effendi sebagai Staf Tata Usaha di KUA sebagai berikut:

*“Kami sangat mendukung tidak keberatan dan dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh Bapak Kepala KUA. malah dengan adanya hal tersebut kami dapat belajar dan mengukur sistem kinerja kami sudah maksimal atau tidak dalam menjalankan tugas yang kami emban. Dan dengan adanya evaluasi kami juga dapat berkontribusi dalam perbaikan kinerja*

---

<sup>51</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain. S.IP (Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo), 22 September 2020

*sehingga dapat memenuhi kriteria pegawai yang sesuai dengan prosedur lembaga*<sup>52</sup>.

Dari pernyataan yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengetahui bahwa proses evaluasi sangat diperlukan dalam suatu lembaga. Evaluasi memberikan dampak positif dalam perbaikan sistem kerja pegawai terkhusus pegawai yang ada di kantor urusan agama kecamatan ilir talo. Peran kepemimpinan yang baik juga ikut andil dalam memperbaiki sistem kinerja pegawainya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama beberapa pegawai untuk mengetahui bagaimana tanggapan mereka mengenai evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala KUA. Kemudian Bapak Kusman Efendi menyatakan bahwa:

*“Kami menyambut kebijakan positif yang dilakukan oleh kepala KUA dengan senang hati, dan kami sendiri dapat merasakan manfaat dari kebijakan yang dilakukan oleh atasan kami, dan harapan kami semoga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi kepada masyarakat kita kecamatan ilir talo*<sup>53</sup>”.

Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Ibu Feny Purnama Sari juga menambahkan pernyataannya sebagai berikut:

*“Hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh atasan sangat membantu kami sebagai pegawai KUA kami dapat melihat dan mengukur kinerja yang*

---

<sup>52</sup> Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020.

<sup>53</sup> Hasil Wawancara dengan Kusman Efendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020

*telah kami lakukan sehingga kami dapat memperbaiki kinerja kami agar lebih baik lagi kedepannya<sup>54</sup>”.*

Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk pegawai, dengan adanya evaluasi sehingga dapat memberikan gambaran kepada para pegawai mengenai proses kinerja yang mereka lakukan apakah sudah sesuai dengan ketentuan lembaga atau tidak. Dengan adanya evaluasi kinerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa para pegawai yang ada dikantor urusan agama kecamatan ilir talo sudah menjalankan tugas mereka masing-masing sesuai dengan tetapan lembaga. Semua itu dapat dilihat dari bagaimana kinerja mereka dalam pelayanan kebutuhan masyarakat. Selama melakukan penelitian disana peneliti juga mengamati bagaimana peran seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya agar dapat menjalankan tugas yang mereka emban dengan baik terlihat ketika setiap pagi kepala KUA mengecek dan melihat hasil laporan hasil kinerja pegawainya. Karakter pemimpin yang tegas dan disegani sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja bawahannya<sup>55</sup>.

### **C. Pembahasan.**

Kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegritasi antara

---

<sup>54</sup> Hasil Wawancara dengan Feny Purnama Sari (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020

<sup>55</sup> Hasil Observasi Neli Haryani, di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo, 23 September 2020

pemimpin dan bawahannya. kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua sumber daya yang diperlukan, umpan balik antara masyarakat terhadap suatu lembaga maupun sebaliknya. Melakukan pengukuran dan perbaikan kinerja dalam pencapaian tujuan lembaga.

Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi atau lembaga. Seperti halnya yang telah dilakukan oleh kantor urusan agama kecamatan ilir talo yang telah terbukti dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yaitu sebagai lembaga pemerintah yang terkhusus melayani masyarakat walaupun terdapat masalah yaitu kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang bertugas di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma, namun hal tersebut bukan dijadikan alasan untuk Kantor Urusan Agama untuk tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka.

Dengan adanya proses evaluasi di kantor urusan agama kecamatan ilir talo kabupaten seluma kepala kantor urusan agama dapat mengukur kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai serta kepala kantor urusan agama juga mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang mereka tanggung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, evaluasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja seorang pegawai

sebagai melayani masyarakat. Karna disamping ia berperan sebagai pembimbing, pegawai kantor urusan agama juga berperan sebagai panutan atau suri teladan bagi para masyarakat disekelilingnya.

Dari hasil wawancara dan observasi proses evaluasi yang dilakukan oleh Bapak H. Mahbain S.IP dibagi menjadi 3 bagian yaitu: pertama yaitu evaluasi yang dilakukan harian yaitu hanya untuk sekedar mengetahui kinerja pegawai yaitu bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas harinya seperti ketepatan datang kekantor. Yang kedua evaluasi yang dilakukan perbulan yaitu dilakukannya pengecekan laporan kerja per individu serta dilakukan pengecekan absen pegawai. Yang selanjutnya yaitu evaluasi yang dilakukan akhir tahun yaitu melihat dan menilai hasil perbandingan kerja pegawai dalam setahun. Dalam hal ini Bapak H. Mahbain S.IP melakukan manajemen evaluasi tanpa bantuan pihak apapun.

Terkait program-program kinerja apa saja yang di evaluasi oleh Bapak H. Mahbain S.IP dikantor urusan agama Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma diantaranya sebagai berikut<sup>56</sup>:

a) Absensi.

Absensi kehadiran adalah salah satu poin terpenting dalam melakukan penilaian kinerja. Evaluasi absen ini dilakukan untuk melihat kesanggupan pegawai dalam mentaati dan melaksanakan aturan yang ada

---

<sup>56</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain. S.IP (*Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020

dalam lembaga. Bapak H. Mahbain S.I.P selaku Kepala KUA menuturkan baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dengan absensi kehadiran mereka kenapa demikian, jika secara absensi saja mereka sering membolos atau tidak sering masuk kekantor bagaimana mungkin mereka akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Ini salah satu yang menjadikan alasan untuk saya sebagai Kepala kantor urusan agama mengadakan manajemen evaluasi kerja.

b) Tugas

Evaluasi ini dilakukan terhadap pemberian tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai-pegawai Kantor Urusan Agama. Guna untuk mengetahui apakah tugas-tugas sebelumnya sudah dikerjakan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Evaluasi ini bertujuan untuk melihat sisi mana saja yang sebaiknya diperbaiki dari masing-masing pegawai. Dengan dilakukannya penilaian ini maka pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo dapat mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Bapak H. Mahbain S.IP menuturkan juga bahwa dari pihak kantor pun bisa melihat *upgrade* yang dilakukan oleh pegawai, hingga dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

c) Pelayanan Masyarakat.

Evaluasi dalam hal ini dilakukan seperti evaluasi bagaimana sikap, tingkah laku para pegawai KUA ketika sedang melayani masyarakat yang

mempunyai kepentingan untuk datang terkhususnya masyarakat yang ada di Kecamatan Ilir Talo. Tujuan dari evaluasi pelayanan terhadap masyarakat yaitu agar dapat memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pemanfaatan hasil dari evaluasi yang dilakukan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi peneliti mengenai evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kec. Ilir Talo Bapak H. Mahbain S.IP<sup>57</sup> juga menuturkan bagaimana cara yang digunakan dalam menerapkan hasil evaluasi kepada para pegawainya yaitu:

Hasil evaluasi itu diberitahukan langsung kepada masing-masing pegawai dengan memanggil satu persatu pegawai untuk menunjukkan hasil dari evaluasi tersebut. Selanjutnya diberikan teguran atau motivasi kepada masing-masing pegawai berdasarkan hasil kinerja mereka, untuk pegawai yang memiliki kinerja kurang baik maka akan di ingatkan berupa teguran dan motivasi, dan juga sebaliknya untuk pegawai yang berkinerja sudah baik maka diberikan pujian serta diingatkan agar tidak mudah berpuas hati demi kemajuan kinerja selanjutnya.

Bapak Kepala KUA juga menuturkan bahwa dari tahun ketahun perbaikan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo

---

<sup>57</sup> Hasil Wawancara dengan H. Mahbain. S.IP (*Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020

semakin baik dan memuaskan. Salah satu hal yang dapat dirasakan langsung yaitu adanya respon positif yang sering saya terima dari masyarakat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan.**

Evaluasi kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegritasi antara pemimpin dan bawahannya. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua sumber daya yang diperlukan, umpan balik antara masyarakat terhadap suatu lembaga maupun sebaliknya. Melakukan pengukuran dan perbaikan kinerja dalam pencapaian tujuan lembaga. atau suri teladan bagi para masyarakat disekelilingnya.

Proses evaluasi kinerja yang ada dikantor urusan agama kecamatan ilir talo kabupaten seluma berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan, yaitu persiapan berkas-berkas, dokumen serta data-data yang diperlukan ketika nanti proses pengevaluasian berlangsung, contoh kecilnya seperti buku kehadiran (absensi) pegawai.
- b. Penyusunan, dalam tahap ini menjabarkan atau pelaksanaan tugas pokok dan fungsi-fungsi setiap bagian kerja para pegawai, langkah selanjutnya adalah dilakukan,
- c. Penilaian kinerja, maksud dalam menilai kinerja pegawai yaitu membandingkan kinerja actual pegawai dengan standar-standar lainnya kinerja.

Dalam proses ini kinerja dan kemajuan pegawai dibahas direncanakan dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut, memberikan umpan balik dalam hal ini bapak kepala KUA memberikan respon dari hasil yang didapat dari evaluasi yang telah dilakukan baik berupa teguran, bimbingan, maupun motivasi agar ada perbaikan kinerja yang lebih baik lagi.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi lembaga khususnya Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka mensukseskan manajemen evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Urusan Agama khususnya.

Adapun saran dari peneliti antara lain:

- a. Bagi kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo agar selalu menjadi pemimpin yang mengayomi, memotivasi, dan mendorong para pegawai KUA agar selalu memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan lembaga
- b. Bagi Pegawai-pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo diharapkan agar selalu mempertahankan kinerja yang baik yang telah dimiliki serta selalu berupaya meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja yang baik sehingga menciptakan tujuan lembaga yang diharapkan.

- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini terbatas pada Manajemen evaluasi kirja saja, untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan nilai-nilai kinerja yang lain dengan pembahasan yang lebih luas dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Jafar, *Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintah*, Banda Aceh
- A.I.D Masrur Rajaul Ahmad, “*Analisis Dimensi Penilaian Prestasikerja Karyawan*, 2003, *Bank Syariah Mandiri Di Wilayah Jawa Timur*”. Tesis Pascasarjana Universitas Erlangga Surabaya.
- Al-Qur’an, Surah 9 (at-Taubah) : 105
- Afni Inon, 2013, *Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta*. Nawawi Hadari, 2006, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Perusahaan Dan Industry*, Yogyakarta: Gadj Mada University Press.
- Darma Surya, 2005, *Manajemen Kierja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Emzir, 2015, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif Dan Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers
- Faisal, 1990, *Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar Dan Aplikasi)*. Malang: Ya3 Malang.
- Maulana Muzaki Fatawa, 2019, *Peran Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meminimalisir pernikahan dini: studi kasus di KUA Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak*. Diss. UIN Walisongo: Semarang
- Hasil Wawancara dengan Sholihin (*penyuluh Agama Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020
- Hasil Wawancara dengan Haziskan Effendi (*Staf Tata Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020
- Hasil Wawancara dengan H. Mahbain S.IP (*Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 21 September 2020
- Hasil Wawancara dengan Feny Purnama Sari (*Keluarga sakinah Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 22 September 2020
- Hasil Wawancara dengan Kusman Efendi (*Penghulu Usaha Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo*), 18 September 2020

- Herjuali, 2017, *Analisis Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjung pinang*
- Kantor Urusan Agama (KUA), 2016, *Profil Kantor Urusan Agama (KUA)*, Demak.
- Mangkunegara Prabu Anwar Aa, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Rapika Aditama.
- Marta, E, Dkk, 2016, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurmianto Eko, 2006 “*Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Dan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Proses*, Vol. 8 : 1.
- Prawirosentono Suyadi, 1999, *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Agama (PMA), 2016, *Organisasi Dan Tata Kerja Urusan Agama Kecamatan*.
- Rulam Ahmad, 2014 *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Mendia.
- Umar Husein, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Pt Gramedia Pustaka Utama
- Satori Djam’an, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo B Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*
- Sugiono, 2015, *Memahami Penelitian Kaulitatif*, Bandung: Alfabeta.Cv.
- Tisnawatisule Ernie Dan Saefullah Kurniawan, 2005, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijayanti Annisa Dan Wimbarti Supra, 2012, “*Evaluasi Dan Pengembangan System Penilaian Kinerja Pada PT HKS*” *Jurnal Psikologi Undip*, Vol 11 : 2.