

Kinerja Pegawai Dalam Penerbitan Buku Nikah Di KUA Landasan Ulin Kota Banjarbaru

Andra Ratna Yaten¹,Murdiansyah herman²,Sitna hajar Malawat³

¹ Administrasi Publik,63201,Ilmu sosial dan politik,Isalam kalimantan Muhammad
arsyad albanjari,17120032

²Administrasi Publik,63201,Ilmu sosial dan politik,Isalam kalimantan Muhammad
arsyad albanjari,060109214

³Administrasi Publik,63201,Ilmu sosial dan politik,Isalam kalimantan Muhammad
arsyad albanjari,1113059101

*Andra.yaten@gmail.com

Abstark

Kinerja Pegawai Dalam Penerbitan Buku Nikah di KUA Landasan Ulin Utara Kota Banjarbaru. Hal ini ditunjang dengan kinerja seorang pegawai KUA dalam memberikan pelayanan. Namun selama ini kinerja pegawai masih belum optimal dalam memberikan pelayanan terutama yang berhubungan dengan perbedaan dan kesalahan penulisan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang kinerja pegawai dalam penerbitan buku nikah di KUA Landasan Ulin Utara Kota Banjarbaru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data kepala KUA, Kepala Seksi Perkawinan dan Pegawai KUA, petugas dan masyarakat dengan menggunakan purposive sampling Analisis data menggunakan analisis kualitatif reduksi, data display dan verifikasi data hasil yang didapatkan di lapangan. Hasil penelitian bahwa dari proses kinerja yang ada dikantor urusan agama kecamatan Landasan Ulin Banjarbaru Kota Banjarbaru berdasarkan penelitian ini yaitu dari Persiapan, yaitu persiapan berkas-berkas, dokumen serta data-data yang diperlukan ketika nanti proses pengevaluasian berlangsung, contoh kecilnya seperti buku kehadiran (absensi) pegawai. Penyusunan, dalam tahap ini menjabarkan atau pelaksanaan tugas pokok dan fungsi-fungsi setiap bagian kerja para pegawai, langkah selanjutnya adalah

dilakukan, Penilaian kinerja, maksud dalam menilai kinerja pegawai yaitu membandingkan kinerja actual pegawai dengan standar-standar lainnya kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Penerbitan Buku Nikah, KUA

Abstract

Employee Performance in Issuing Marriage Books at KUA North Ulin Basis, Banjarbaru City. This is supported by the performance of a KUA employee in providing services. However, so far the performance of employees is still not optimal in providing services, especially those related to differences and writing errors. The purpose of this study was to find out about the performance of employees in publishing marriage books at KUA Landasan Ulin Utara, Banjarbaru City. The research method uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. Sources of data are the head of the KUA, the Head of the Marriage Section and KUA employees, officers and the community using purposive sampling. Data analysis uses qualitative analysis of reduction, display data and verification of the data obtained in the field. The results of the study that the existing performance process at the office of religious affairs, Landasan Ulin sub-district, Banjarbaru City, Banjarbaru City, based on this research, namely from Preparation, namely the preparation of files, documents and data needed when the evaluation process takes place, small examples such as attendance books (attendance).) employee. Preparation, at this stage describes or implements the main tasks and functions of each part of the work of the employees, the next step is to carry out, performance appraisal, the purpose of assessing employee performance is to compare the actual performance of employees with other standards of performance.

Keywords: Employee Performance, Marriage Book Issuance, KUA

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan utama dalam segala bentuk aktivitas organisasi, yang dimaksud faktor penting dan sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang

lain. Menurut Mangkunegara (2014: 560) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia yang mempuni merupakan hal yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik pada instansi pemerintahan maupun non pemerintah.

sebagai aparatur Negara yang mempunyai fungsi sebagai perencana

pembangunan kinerja, maupun sebagai pelaksana pembangunan dalam rangka untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Urusan Agama sesuai dengan peranannya melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota di bidang Urusan Agama dalam wilayah Kecamatan. Kantor Urusan Agama berfungsi pula melaksanakan pencatatan nikah, talak dan rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul mal dan ibadah sosial dan pengembangan keluarga harmonis (sakinah, mawaddah dan warahmah). Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut haruslah ditunjang oleh sumber daya manusia yang professional dengan pembinaan pegawai yang betul-betul professional pula, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Batasan Masalah

Dengan masalah penelitian ini tentang kinerja pegawai KUA dalam melaksanakan penerbitan buku nikah yang diteliti adalah dari kinerja pegawai dalam melaksanakan,

penerbitan akta nikah yang berhubungan dengan masalah cara dari kinerja yang mereka lakukan kepada publik dalam penerbitan akta nikah.

Rumusan Masalah

Adapun pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai dalam penerbitan buku nikah di KUA landasan ulin kota banjarbaru

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam penerbitan buku nikah di KUA Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam penerbitan buku nikah di KUA Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Kegunaan Penelitian:

Kegunaan dari penelitian ini adalah

- 1) **Manfaat Praktis**
Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang administrasi publik terutama dalam pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh aparat pemerintah.

- 2) Manfaat Teoritis
- a. Bagi KUA Landasan dapat memberikan sumbangsih dalam memperbaiki pengadministrasian publik yang berhubungan dengan penataan dalam lingkup kedinasan dan pelayanan kepada masyarakat.
 - b. Sebagai sumbangan informasi bagi masyarakat luas tentang bagaimana kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan Akta Perkawinan pasangan suami-istri di KUA Landasan Ulin Utara Kota Banjarbaru.
 - c. Kalangan perguruan tinggi (Akademis), dalam melakukan telaah-telaah ilmiah terhadap masalah kinerja yang dilakukan pegawai KUA dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian Terdahulu

1. Endang Sri Wahyuni, Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (2016) Volume XX, No.02, Budaya organisasi, locus of control, stres

kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Persamaan penelitian yaitu meneliti variabel kinerja dan perbedaan penelitian peneliti tidak menggunakan penelitian kuantitatif, dan menggunakan populasi sampel, karena penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif. Persamaan penelitian yaitu meneliti variabel kinerja dan perbedaan penelitian peneliti tidak menggunakan penelitian kuantitatif, dan menggunakan populasi sampel, karena penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif.

2. Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Janjte L .Sepang, pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulteng malut (2016) Vol.4 No.2 Kepempinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, persamaan penelitian yaitu meneliti variabel kinerja dan perbedaan peneliti tidak menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan populasi dan sampel karena

penelitian ini berbentuk kuantitatif

Kajian Pustaka

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Rahardi (2014:1) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari

performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Analisa Data

Menganalisis data kualitatif digunakan kerangka analisa interaktif yaitu reduksi data, Penyajian data dan Kesimpulan awal.

Hasil Penelitian

Evaluasi kinerja memberikan dampak positif dalam perbaikan sistem kerja pegawai yang ada di kantor urusan agama kecamatan Landasan Ulin Banjarbaru. Peran kepemimpinan yang baik juga ikut andil dalam memperbaiki sistem kinerja pegawainya.

Hasil kinerja yang dilakukan adalah dari 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

diingatkan berupa teguran dan motivasi, dan juga sebaliknya untuk pegawai yang berkinerja sudah baik maka diberikan apresiasi serta diingatkan agar tidak mudah berpuas diri demi kemajuan kinerja selanjutnya.

Kesimpulan

Proses kinerja yang ada dikantor urusan agama Landasan Ulin Banjarbaru Kota Banjarbaru berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu persiapan berkas-berkas, dokumen serta data-data yang diperlukan ketika nanti proses pengevaluasian berlangsung, contoh kecilnya seperti buku kehadiran (absensi) pegawai walaupun sudah ada finger print.

2. Penyusunan, dalam tahap ini menjabarkan atau pelaksanaan tugas pokok dan fungsi-fungsi setiap bagian kerja para pegawai, langkah selanjutnya adalah dilakukan,

3. Penilaian kinerja, maksud dalam menilai kinerja pegawai yaitu membandingkan kinerja aktual 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 kedepan.

Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi lembaga khususnya Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Landasan Ulin Banjarbaru, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka mensukseskan manajemen kinerja sehingga pegawai Urusan Agama khususnya dapat lebih meningkat. Adapun saran dari peneliti antara lain :

1. Bagi kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Landasan Ulin Banjarbaru agar selalu menjadi pemimpin yang mengayomi, memotivasi, dan mendorong para pegawai KUA agar selalu memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan lembaga

2. Bagi Pegawai-pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Landasan Ulin Banjarbaru 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.

3. 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

- Afandi, Pandi. 2016 . *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No. 2 .
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Djkar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta : Penebar Plus Imprint.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 01. No. 02.
- Hardiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora*. . Vol. 3. No. 2.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Imro'atun, Nasihah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung. Tulungagung : Skripsi.
- Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish. Jajuli, Sulaeman. 2018. *Ekonomi Dalam Al-*

- Quran. Yogyakarta: Deepublish.
- Pengembangan SDM). Malang : UB Press.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10. No. 1.
- Rompas, Goverd Adler Clinton.,dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, H. Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia.
- Masyuri, Machfudz. 2014. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Malang:Genius Media.
- Santoso, Eko Jalu. 2012. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nanang, Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purwanto, Djoko. 2010. *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Siregar Sofian. 2014. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan* Sjafrri, Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alim's Publishing.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodelogi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tebba, Sudirman. 2003 . *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: ParadigmPositivistikdan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Joko. 2007. *Learning Organisation*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Winarsunu, Tulus. 2006. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Orgnisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers,.
- Wispondono, R.M. Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithza Rivai., dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.