



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 7230-7245

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Islam Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu

Lailatul Hasanah^{1✉}, Rohimin², Mus Mulyadi³

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: ilainga01@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Manajerial kepala bidang masih menciptakan kesulitan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajerial kepala bidang, kinerja pegawai, dan manajerial kepala bidang dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian dilakukan mulai tanggal 11 Mei sampai dengan 11 Juni 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala bidang sudah melaksanakan manajerial dengan baik hal ini dilihat dari terpenuhinya indicator manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan kontroling/evaluasi. Kinerja pegawai sudah terlaksana dengan baik hal ini dilihat dari terlaksananya indicator kinerja yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Manajerial kepala bidang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan islam sudah baik, maka penulis menyarankan kepada kepala bidang untuk mempertahankan dan meningkatkan manajerial kepala bidang dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kata kunci : *Manajerial, Kepala Bidang, Kinerja Pegawai*

Abstract

Managerial the heads of Religious Education and Islamic Religious Education division still creates difficulties in optimizing the employee performance. The aim of this research is to describe and analyze the managerial of head division, employee performance, and the managerial of head division in optimizing employee performance. The method used in this research is qualitative. The research was conducted for a month from May 11th to June 11th 2023. The results of the research showed that the heads of division had carried out management well, this could be seen from the fulfillment of managerial indicators, namely planning, organizing, implementing and controlling/evaluating. Besides, employee performance has also been carried out well, this can be seen from the implementation of performance indicators, namely work quality, work speed/accuracy, work initiative, work ability and communication skill. In addition, the managerial management of the head of religious education and Islamic religious education division was also good, so the author suggested to the head of the division to maintain and improve the managerial leadership in order to maximize the employees' performance.

Keywords : Managerial, Head of Division, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat menarik dan penting untuk dikaji, karena kinerja merupakan kunci dan penentu kualitas suatu organisasi. Sebagaimana Khairiah, K. (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dan hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan dan diukur secara konkrit (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta merupakan bentuk tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, yang bertujuan menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Wardani, 2016; Wibowo, 2017).

Organisasi yang baik merupakan organisasi yang terus berusaha mengoptimalkan kemampuan sumberdaya yang ada didalamnya. Kinerja juga menjadi faktor kunci untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Wardani menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Mawardi Lubis, dkk (2019) menjelaskan bahwa dalam pencapaian kinerja organisasi yang efektif, efisien, dan berkembang diperlukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan sumberdaya organisasi. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai diperlukan fungsi manajerial.

Manajerial juga merupakan satu model kepemimpinan yang berfungsi menjalankan fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2019) kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Khususnya Kepala Bidang, Bayu Atmaja (2018) menjelaskan bahwa Kepala Bidang merupakan manajer tingkat bawah atau lini yang memegang peranan cukup penting dan manajerial dalam manajemen unit organisasi. Manajerial kepala bidang dituntut mampu menentukan keberhasilan pelayanan melalui fungsi manajemen pelayanan seperti pengarahan, motivasi, pengawasan dan supervisi.

Tercapainya optimalisasi kinerja pegawai dalam organisasi tidak hanya tergantung pada alat-alat yang canggih, maupun kekompakan para pegawai dalam menyelesaikan masalah yang ada. Namun karena adanya kualitas kerja pegawai sendiri dalam pekerjaannya. Kualitas pada dasarnya adalah suatu kelebihan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang memuaskan tanpa ada kesalahan yang terjadi. Dengan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara benar dan adil terhadap bawahannya, kepala bidang akan mampu mengoptimalkan kinerja pegawai.

Manajerial kepala bidang dalam memimpin organisasi khususnya Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan institusi. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut, maka diperlukan kemampuan manajerial kepala bidang dalam mengoptimalkan kinerja pegawai yang ada didalamnya dengan baik. Salah satu upaya mengoptimalkan kinerja pegawai yang ada di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam adalah dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian kinerja pegawai dapat membawa kemajuan bagi organisasi. Upaya mengoptimalkan kinerja pegawai juga merupakan tantangan manajemen paling serius, karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawai didalamnya.

Manajerial kepala bidang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengoptimalkan perkembangan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas bidang terus meningkat, sehingga organisasi dapat bertahan dalam persaingan kinerja yang bergerak dalam bidang sejenis. Optimalisasi kinerja pegawai dapat di ukur melalui peningkatan target yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat di ukur juga melalui penyelesaian tugas yang dilakukan pegawai secara efektif dan efisien.

Menurut Handayani, dkk (2016) kantor yang memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan yang cukup, dan memiliki kinerja pegawai yang efektif serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat dan aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik.

Namun kenyataannya, kinerja pegawai Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam belum maksimal. Sebagaimana hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan pada bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam, hal ini dapat dilihat kinerja pegawai kurang stabil, kinerja pegawai belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, motivasi pegawai belum tumbuh, kreatifitas pegawai belum berkembang, masih terdapat pegawai yang berperan ganda dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, masih terdapat pegawai bekerja dibawah perintah kepala bidang, masih terdapat pegawai yang kurang memahami uraian tugas, dan masih terdapat pegawai yang bekerja karena sebatas memenuhi kewajibannya saja. Diperkuat data dokumentasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Tahun 2021 dan Tahun 2022, indeks kualitas capaian kinerja pada Tahun 2021 adalah 77,32% artinya capaian kinerja ini kategori Cukup Baik. Selanjutnya indeks capaian kinerja pada Tahun 2022 adalah 78,20 % artinya capaian kinerja ini dalam kategori Cukup Baik. Dari indeks capaian kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022 ini dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam masih dalam kategori penilaian Cukup Baik atau dengan kata lain belum menacapai kategori penilaian Baik.

Terdapat lima penelitian serupa yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dari kelima penelitian tersebut, terdapat persamaan pada metode penelitian yang diterapkan yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena untuk menggambarkan kemampuan manajerial kepala bidang terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kebaruan serta perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada subjek dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya fokus pada mengkaji dan meneliti kemampuan manajerial dan kinerja *stakeholders* pada tingkat madrasah dan sekolah baik tingkat dasar, menengah, dan atas yang terdiri dari Kepala Sekolah, Kepala TU, tenaga pendidik dan kependidikan (Isti Sulistyarningsih, 2017; M. Fahmi, 2017; Ica Lisvita Sari, 2018; Budiman, 2018; Marwati, 2012). Sedangkan penelitian yang saat ini peneliti lakukan menitikberatkan pada kemampuan manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu terhadap kinerja pegawai di bidangnya. Peneliti merasa penelitian saat ini perlu untuk dilakukan karena mengingat Kepala Bidang PPKIS sebagai kepala yang membawahi

beberapa Ketua Tim (Kati), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), dan Jabatan Fungsional Umum (JFU), dimana kemampuan manajerialnya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di bidangnya.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang optimalisasi kinerja pegawai melalui manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu ini sebagai obyek penelitian, karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam kemampuan manajerial yang dilakukan kepala bidang dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, peneliti mengangkat masalah tersebut yang berjudul: "Manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan Islam Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena sifat data dikumpulkan dan dianalisis dengan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggali fakta yang ada dilapangan yang kemudian dideskripsikan dengan berpedoman pada kegiatan observasi, butir-butir pertanyaan dalam wawancara, serta dokumentasi terhadap data yang diperlukan. Penelitian ini telah dilakukan di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu pada tanggal 11 Mei s.d 11 Juni Tahun 2023. Adapun subjek penelitian adalah Kepala Bidang dan seluruh pegawai bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam. Peneliti menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Untuk menganalisis kemampuan manajerial Kabid, peneliti menggunakan teori fungsi manajerial oleh George R Terry (2005) yang terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakkan (*Actuating*) dan Pengendalian (*Controlling*). Sedangkan untuk kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori oleh Koswara (2016) yang menyatakan 5 indikator pengukuran kinerja, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kecepatan / ketepatan kerja, (3) inisiatif kerja, (4) kemampuan kerja, dan (5) komunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajerial Kepala Bidang PPKIS

Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam memiliki struktur organisasi yang terdiri atas:

1. Seksi pegawai Agama Islam pada Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar.
2. Seksi Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Menengah.
3. Seksi Pendidikan Diniyah Takmilyah dan Al-Qur'an.
4. Seksi Pondok Pesantren dan Ma'had Aly.
5. Seksi Pendidikan Diniyah, Kesetaraan, dan Sistem Informasi Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam.
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun hasil yang peneliti dapatkan mengenai kemampuan manajerial kepala bidang PPKIS dengan mengamati atau mengobservasi beberapa informan di Bidang PPKIS selama kurang lebih 1 bulan selama rentang waktu mulai dari 11 Mei hingga 11 Juni 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Observasi Manajerial Kepala Bidang PPKIS

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ada (√)	Tidak Ada (√)
1	Kemampuan Manajerial Kepala Bidang	1. Planning	Penyusunan SKP	√	
		2. Organizing	Struktur	√	
			Organisasi	√	
			Jadwal kegiatan Data pegawai	√	
3. Actuating	Cara pelaksanaan untuk mencapai tujuan Bidang PPKIS	√			
4. Controlling	Bimbingan teknis dan supervisi di Bidang PPKIS pada setiap seksi	√			

Dari data hasil observasi manajerial Kepala Bidang diatas, peneliti menemukan bahwa seluruh variabel observasi manajerial ada pada Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam.

Tabel 2
Hasil Dokumentasi Manajerial Kepala Bidang PPKIS

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ada (√)	Tidak Ada (√)
1	Kemampuan Manajerial Kepala Bidang	1. Planning	➤ Penyusunan SKP	√	
		2. Organizing	➤ Struktur Organisasi	√	
			➤ Jadwal kegiatan	√	
			➤ Data pegawai	√	
3. Actuating	➤ Melaksanakan kegiatan di Bidang PPKIS	√			
4. Controlling	➤ Bimbingan teknis dan supervis di Bidang PPKIS pada setiap seksi	√			

Dari data hasil dokumentasi manajerial Kepala Bidang diatas, peneliti menemukan bahwa seluruh variabel dokumentasi manajerial ada pada Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam.

Agar program kerja yang dilakukan bisa berjalan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang diharapkan, kepala bidang Pegawai Agama dan Pegawai Keagamaan Islam sendiri menerapkan fungsi-fungsi manajemen dimana fungsi manajemen itu sendiri terdiri dari empat kategori, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), dan terakhir yaitu fungsi pengawasan (*evaluating*).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi terpenting dalam manajerial, sebagaimana dikatakan Susatyo Herlambang (2014) perencanaan menentukan keberlangsungan fungsi-fungsi manajerial lainnya, perencanaan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menerapkan fungsi perencanaan, kegiatan pemilihan alternatif tindakan yang terbaik dalam pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan Kepala Bidang PPKIS, yaitu menetapkan tujuan yang akan dicapai, penjadwalan, menetapkan target/sasaran, anggaran yang dibutuhkan dan pengembangan prosedur (*developing procedure*) dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Melihat pelaksanaan program kerja yang dilakukan kepala bidang di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam. Penetapan tujuan yang jelas yaitu sebagai sarana penunjang keberhasilan proses penyelesaian pekerjaan, membantu pegawai dalam memperoleh informasi, dan pengetahuan. Untuk target atau sasaran program kerja Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam tertuju pada pegawai dan instansi terkait.

Menurut Sikula dalam Made Pidarta (2011), yang direncanakan oleh para manajer dalam hubungan dengan personalia ini ialah (1) berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya, (2) berapa macam keterampilan yang dibutuhkan dan berapa orang setiap jenis keterampilan, begitu pula macam keahlian apa saja dan berapa dibutuhkan untuk setiap jenis keahlian, (3) upaya menepatkan mereka pada pekerjaan yang tepat untuk jangka waktu tertentu, dengan harapan dapat memajukan dan memberi keuntungan optimal baik kepada organisasi maupun kepada setiap anggota.

Dalam pembuatan jadwal program kerja yang dilakukan kepala bidang bersifat fleksibel, tergantung program kerjanya. Untuk kegiatan pengevaluasi/penilaian kinerja dilakukan selama satu minggu sekali, satu bulan sekali, enam bulan sekali ataupun satu tahun sekali, sedangkan program pelayanan dilakukan setiap hari. Kemudian anggaran biaya untuk pelaksanaan program kerja Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam hanya sebesar 40% dari anggaran bidang.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pimpinan membagi tugas, menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan oleh mereka yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Sebagaimana dikatakan Siswanto (2006), pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Dalam melaksanakan pengorganisasian kepala bidang PPKIS sudah baik, dikarenakan: 1) Memberikan wewenang kepada masing-masing pelaksana dan memberikan kepercayaan penuh pada mereka; 2) Membagi-bagi dan menggolongkan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan, yaitu kegiatan intern di bidang maupun kegiatan ekstren yang berhubungan langsung dengan masyarakat; 3) Terciptanya jalinan kerja yang harmonis antara para pegawai di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam.

Selain itu kepala bidang juga sudah membuat struktur pengorganisasian yang jelas sehingga ketika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas yang sudah ditetapkan. Namun tidak menutup kemungkinan jika ada anggota yang berhalangan untuk melaksanakan tugasnya bisa digantikan dengan anggota lainnya.

c. Penggerakkan (*Actuating*)

Penggerakkan atau pengarahan ini adalah ibarat kunci starter mobil, artinya mobil baru dapat berjalan jika kunci starternya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan. Menurut Hasibuan (2004) pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok kerja, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan/pelaksanaan berperan penuh dalam terwujudnya sebuah tujuan yang diharapkan.

Fungsi penggerakan yang sudah berjalan di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam dapat dikatakan sudah baik, karena: 1) Adanya motivasi dari kepala bidang yang mendorong kepada para pelaksana dan seluruh jajaran untuk melaksanakan peningkatan mutu bekerja. Selain itu juga diperhatikan segi kemanusiaan, yaitu dengan membangkitkan semangat kerja sesuai dengan tugas sendiri-sendiri; 2) Terdapat adanya bimbingan ke arah pencapaian sasaran bekerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta para pegawai yang ada dipacu untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan, kesadaran dan keterampilan dalam bekerja supaya penyelenggaraan bekerja berjalan secara efektif dan efisien. Penggerakan merupakan inti dari manajemen, karena dalam proses ini semua aktivitas bidang dilaksanakan.

Dalam penggerakan ini, kepala bidang menggerakkan semua elemen bidang untuk melakukan semua aktifitas manajemen peningkatan mutu bekerja yang telah direncanakan, dan dari sinilah aksi semua rencana bidang terealisasi dimana fungsi manajemen bersentuhan secara langsung dengan para pelaksana (pegawai).

Selanjutnya dari sini juga proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atau penilaian berfungsi secara efektif. Ada beberapa poin dari proses pergerakan yang menjadi kunci dari peningkatan kinerja pegawai yaitu: (a) pemberian motivasi; (b) bimbingan; (c) penyelenggaran komunikasi; dan (d) pengembangan dan peningkatan pelaksana.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang digunakan sebagai tolak ukur, sudah sejauh mana kegiatan yang dilakukan oleh kepala bidang. Menurut Herlambang (2014) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajerial dapat tercapai.

Pengawasan yang dilakukan kepala bidang bersifat internal dan pengawasan yang rutin setiap selesai melaksanakan kegiatan. Pertemuan rutin itu membahas tentang semua kegiatan yang dilakukan, menindak lanjuti secara keseluruhan sehingga diperoleh kesimpulan kendala yang ditemui di lapangan Jalannya pengawasan di Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam sudah baik, karena: (a) berlangsungnya pengawasan langsung maupun pengawasan tidak langsung (b) setiap satu bulan sekali diadakan musyawarah. Agenda musyawarah berangkat dari pengawasan yang dilakukan oleh kepala bidang terhadap segala kegiatan yang dilaksanakan.

Ketika terjadi penyimpangan atau hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana sebelumnya maka dengan musyawarah ini kepala bidang dan seluruh warga bidang berusaha mencari jalan keluar serta mengadakan perbaikan-perbaikan.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ica Lisvita Sari (2018) tentang Kemampuan Manajerial dan Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan SDN 56 Kota Bengkulu yang menyebutkan bahwa Kepala SDN 56 Kota Bengkulu sudah melaksanakan proses manajerial dengan baik dalam bidang kurikulum. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian peneliti yg menyebutkan bahwa Kepala Bidang PPKIS sudah melaksanakan manajerial dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya indikator manajerial yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Kontroling/Evaluasi (POAC).

B. Kinerja Pegawai Bidang PPKIS

Selanjutnya, peneliti menemukan beberapa temuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Bidang PPKIS dengan melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa

informan di Bidang PPKIS selama lebih kurang 1 bulan dengan rentang waktu mulai dari 11 Mei hingga 11 Juni 2023.

Tabel 3
 Hasil Observasi Kinerja Pegawai Bidang PPKIS

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ada (√)	Tidak Ada (√)
1	Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	➤ SKP	√	
		2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja	➤ Jurnal kegiatan harian ➤ Absen	√	
		3. Inisiatif dalam Kerja	➤ Sarana dan prasarana	√	
		4. Kemampuan Kerja	➤ Mampu menjadi narasumber/moderator pada kegiatan internal/eksternal Bidang PPKIS	√	
		5. Komunikasi	➤ Mampu mengemukakan pendapat dengan bahasa yang sopan dan santun	√	

Dari data hasil observasi kinerja pegawai Bidang PPKIS, peneliti menemukan bahwa seluruh variabel observasi kinerja ada pada pegawai di Bidang PPKIS. Selanjutnya, peneliti juga menggali terkait dengan kelengkapan dokumen administrasi yang dimiliki oleh pegawai Bidang PPKIS, sehingga peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Dokumentasi Kinerja Pegawai Bidang PPKIS

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ada (√)	Tidak Ada (√)
1	Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	➤ SKP	√	
		2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja	➤ Jurna l kegiatan harian ➤ Abse n	√	
		3. Inisiatif dalam Kerja	➤ Saran a dan prasarana	√	
		4. Kemampuan Kerja	➤ Mam pu menjadi narasumber /moderator pada kegiatan internal/ekst ernal Bidang PPKIS	√	
		5. Komunikasi	➤ Mam pu mengemuka kan pendapat dengan bahasa yang sopan dan santun	√	

Dari data hasil dokumentasi kinerja pegawai Bidang PPKIS diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dokumentasi kinerja ada pada pegawai Bidang PPKIS. Dari kedua tabel diatas, diketahui bahwa kinerja pegawai Bidang PPKIS yang terdiri dari (1); Kualitas Kerja, (2); Kecepatan/Ketepatan Kerja, (3); Inisiatif dalam kerja, (4) Kemampuan Kerja, dan (5) Komunikasi telah dilaksanakan dengan baik, hal ini diperkuat dengan adanya hasil observasi dan dokumentasi yg penulis temukan dan dapatkan.

Dalam aspek kualitas kerja, diperoleh informasi bahwa sebelum bekerja setiap pegawai bidang PPKIS membuat perencanaan program kerja selama satu tahun kedepan dan perencanaan program kerja ini dibuat/direncanakan pada awal tahun. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program kerja dan penerapan hasil kerja. Kinerja pegawai Bidang PPKIS sudah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Dalam hal kecepatan/ketepatan kerja, pekerjaan yang diberikan oleh kepala bidang akan segera dikerjakan apabila pekerjaan tersebut mendesak. Namun jika tidak mendesak, maka pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai sebelumnya. Dapat penulis simpulkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan.

Selanjutnya, pada indikator inisiatif kerja, pegawai bidang PPKIS menggunakan model bekerja yang variatif sesuai pekerjaan dan menggunakan berbagai inventaris bidang dengan bijak. Pegawai Bidang PPKIS telah memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja. Selain itu, kemampuan pegawai dalam bekerja juga tergolong kondusif, baik dalam hal pengelolaan kegiatan bekerja, dan penilaian hasil kerja. Pegawai Bidang PPKIS telah memiliki kemampuan kerja yang baik. Hal terakhir yang tidak kalah penting adalah komunikasi. Pegawai bidang PPKIS menggunakan bahasa yang sopan pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan cara berkomunikasi yang dilakukan pegawai dalam proses layanan bekerja sudah baik dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan kerja.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman (2018) tentang Kinerja Tenaga Madrasah Negeri 2 dan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di Kabupaten Kepahiang yang menyebutkan bahwa Kinerja tenaga kepegawaian SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kepahiang melaksanakan kependidikan kesiswaan, kepegawaian, keuangan, hubungan masyarakat dan sekolah serta kurikulum yang baik sedangkan pelaksanaan kepegawaian sarana prasarana dan persuratan masih belum maksimal.. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian peneliti yg menyebutkan bahwa Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan sudah terlaksana

dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari terlaksananya semua indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kecepatan/Ketepatan Kerja, Inisiatif dalam Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komunikasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam sudah melaksanakan manajerial dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya indikator manajerial yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pelaksanaan (Actuating), Kontroling/Evaluasi (Controlling).
2. Kinerja pegawai Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari terlaksananya indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kecepatan/Ketepatan Kerja, Inisiatif dalam Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komunikasi.
3. Manajerial Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bengkulu telah terlaksana dengan baik. Hal ini dilihat dari indikator Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan. Kepala bidang dalam mengoptimalkan kinerja pegawai menjadikan pegawai disana baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya seperti absen, menyelesaikan pekerjaan, dan kepala bidang mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan dan pelatihan, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan tersebut ternyata efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Bayu Purnama, Yati Afiyanti, dan Yuliani Budiarti. "Pelaksanaan Case Management Oleh Kepala Ruang di RSUD Banjarmasin." *Jurnal Darul Azhar* 5, no. 1 (2018): 8–16. <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024>.
- Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam. (2021). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu*.
- . (2022) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Bidang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan Islam Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu*.

- Budiman. (2018). "Kinerja Tenaga Bidang Kepegawai Bidang Aliyah Negeri 2 Dan Bidang Menengah Atas Muhammadiyah Dikabupaten Kepahiyang." *An-Nizom* 3, no. 3.
- Fahmi, M. (2019). "Implementasi Monitoring Kepala Madrasah Dalam Mengoptimalisasi Kinerja Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Pancasila" *An-Nizom* 4, no. 1: 40–48.
<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/annizom/article/view/1884%0Ahttps://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/annizom/article/viewFile/1884/1586>.
- George R Terry, Leslie W Rue, G.A. Ticoalu. (2005) *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia - Cet. 9, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, Susi, Aidil Firmansyah, dan Azra'ie K. Rosni. (2016) "Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7, no. 2: 30–36. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v7i2.179>.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." In *Prosiding Seminar Nasional: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri*. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- Herlambang, Susatyo. (2014). *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Sleman: Gosyen Publishing.
- Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*
- Koswara, dan Rasto. (2016). "Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1, no. 1: 61–71.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>.
- Lubis, Mawardi, Alfauzan Amin, dan Alimini Alimini. (2019). "Partisipasi Komite Sekolah Dalam Pencapaian Efektivitas Manajemen Sekolah Dasar." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 2: 359–72.
<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/attalim/article/view/2669>.
- Pidarta, Made. (2011). *Manajemen Pegawai Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, Ica Lisvita. (2018). "Kemampuan Manajerial Dan Kompetensi Kepribadian Kepala Bidang Terhadap Mutu Pegawai di SD Negeri 56 Kota Bengkulu." IAIN Bengkulu.
- Sari, Wardani Purnama. (2016). "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau." *TINGKAP: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya dan Ekonomi* 12, no. 1: 65–81.
- Siswanto. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyaningsih, Isti. (2017). "Pemberdayaan Tenaga Pegawai Dalam Penyelenggaraan

Pegawai di SDN Tebat Monok dan SDN Tertik Kecamatan Tebat Karai Kabupaten Kepahiang." IAIN Curup.

Wawancara dengan Kepala Bidang dan Pegawai Bidang PPKIS Kanwil Kemenag Bengkulu. (2023). Kota Bengkulu.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. 5 ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.