

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN
SILIRAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D20174033

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JANUARI 2022**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DALAM
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN
SILIRAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI**

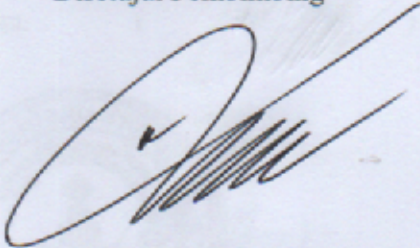
SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D20174033

Disetujui Pembimbing


Dr. Kun Wazis S.Sos, M.I.Kom
NIP. 197410032007101002

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI
KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN
SILIRAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

telah diuji dan terima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

**Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah**

Hari : Selasa
Tanggal : 04 Januari 2022

Tim Penguji

Ketua

Aprilya Fitriani, MM
NIP. 199104232018012002

Sekretaris

Nasobi Niki Suma, M.Sc
NIP. 198907202019031003

Anggota :

1. Dr. H. Abdul Mu'is, M.Si
2. Dr. Kun Wazis, M.I.Kom.

()
()

Mengetahui
Kepala Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Asror, M.Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:

“Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.”

Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”¹

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Quran Terjemahan dan Tajwid, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2017), 99

PERSEMBAHAN

Di tengah Pandemi Virus Covid-19 yang belum usai ini, peneliti berupaya untuk mempersembahkan sebuah karya yang berangkat atas kegelisahan akademisinya. Karya ini dipersembahkan bukan hanya sebagai syarat formal mendapatkan gelar (S. Sos) semata. Melainkan jauh dari hal itu, karya ini ditulis agar menjadi salah satu rujukan pemimpin dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai. Tak lupa pula, peneliti mempersembahkan pada orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan do'a yang membuat peneliti selalu semangat menjalani hidup demi menggapai cita-cita, diantaranya kepada:

1. Ayahanda Paimun dan Almarhumah ibunda Hj. Siti Maryam tercinta yang telah melahirkan peneliti di muka bumi ini dan membimbing, merawat, mensupport dengan kesabaran serta keikhlasan tanpa meminta balasan apapun dan juga selalu mendoakan peneliti setiap waktu agar menjadi insan yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara.
2. Kakak kandung peneliti Moh. Nur Wahyudi beserta istrinya yang telah membiayai peneliti selama kuliah dan juga kakak kandung peneliti yang pertama Muhammad Syaifuddin yang tiada hentinya memberikan semangat kepada peneliti.
3. Keluarga besar peneliti yaitu Bani H.Miselan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan membantu dalam keadaan apapun.
4. Guru-guru dari MI II Wathoniyah Buluagung, MTS N 9 Banyuwangi, MA Darul Ulum Muncar, Pengasuh dan para Masyaikh PP. Mamba'ul Ulum Muncar, Ustadz-Ustadzah Diniyah Al-Falah Buluagung, dan Kampus UIN

KHAS Jember yang telah sabar serta ikhlas dalam memberikan ilmunya kepada peneliti.

5. Bapak Dr. Kun Wazis S.Sos, M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan saran, semangat, petunjuk dan bimbingan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Organisasi yang menjadi rumah belajar dan tumbuh menjadi insan yang insyaallah lebih baik (saudara seperjuangan) SATMENWA 876 UIN KHAS Jember khususnya Letting 71, (Sahabat dan Sahabati) Rayon Dakwah UIN KHAS Jember, (Rekan dan Rekanita) PR IPNU-IPPNU Desa Buluagung dan PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Siliragung
7. Saudara seperjuangan saya sejak awal di IAIN Jember yaitu keluarga besar Manajemen Dakwah seluruh angkatan.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT sebagai puncak kekaguman dan ke-Agungan hanya semata tertuju kepada-Nya. Dengan rahmat dan ridha Allah SWT yang telah menurunkan kitab suci Al-Quran sebagai pedoman dalam berdakwah yang berfungsi hudan li an-nas dan rahmatan lil alamain. Allah yang maha mengetahui hakikat makna dan maksud kandungan didalamnya. Shalawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa peradaban cemerlang yang senantiasa kita nantikan Syafaatnya di Hari Kiamat.

Atas inayah dan izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) Pada Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember dengan judul : “STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN SILIRAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI”.

Peneliti menyadari dalam penelitian skripsi ini tidak terlepas dari adanya kendala, hambatan, dan kesulitan-kesulitan. Namun dengan adanya keterlibatan berbagai pihak yang telah menyumbangkan bantuan, bimbingan, dan petunjuk serta saran maupun kritik bagi peneliti skripsi ini, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah
3. Ibu Aprilya Fitriani, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah
4. Bapak Dr. Kun Wazis S.Sos, M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing dalam pembuatan Skripsi ini.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Program S1 Fakultas Dakwah serta Staff Tata Usaha Fakultas atas didikan dan bimbinganya.
6. Tim penguji Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember.

7. Pimpinan dan seluruh pegawai KUA Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
8. Ayahanda Paimun dan Almarhumah Ibunda Hj.Siti Maryam selaku orang tua penulis yang selalu memberikan nasihat, arahan dan bimbingan selama masa studi dan khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua kakak kandung Penulis Muhammad Syaifuddin dan Moh. Nur Wahyudi yang telah membantu membiayai penulis selama perkuliahan.
10. Sahabat seperjuangan yang selalu mensupport dan menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka (Ilda Istianah, Nenden Novia K, Widya Azizah, Dzurrotun Nasichah, Ida Adha K, Rany Dwi Rika S, dan Hafid Baihaqi)
11. SATMENWA 876 UIN KHAS Jember khususnya Letting 71, (Sahabat dan Sahabati) PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember, (Rekan dan Rekanita) PR IPNU-IPPNU Desa Buluagung dan PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Siliragung
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap agar skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa. *Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.*

Jember, 27 September 2021
Penulis,

Siti Rosiatun Ulfa
D20174033

ABSTRAK

Siti Rosiatun Ulfa, 2021: *”Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi”*

Kata Kunci: *Strategi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemimpin. Bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sebuah instansi/lembaga, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak dipenuhi sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan oprasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasilnya tidak akan efektif dan juga memuaskan.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung?. 2) Bagaimana Solusi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk Mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung. 2) Untuk Mengetahui Solusi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dapat juga disebut sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Penelitian ini menggunakan taksonomi yang bersifat deskriptif, menganalisis strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di KUA Kecamatan Siliragung. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini diantaranya adalah: 1) Strategi kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di KUA Kecamatan Siliragung yaitu *pertama* mengenali personal dengan baik, *kedua* pengakuan terhadap performance pegawai, *ketiga* keterbukaan terhadap pegawai, dan *keempat* memberikan rasa aman. 2) Faktor pendukung yaitu, *pertama* Amanah dari Allah SWT, *kedua* punya kedudukan status, dan yang *ketiga* mendapatkan kompensasi. Faktor penghambatnya yaitu, *pertama* pemberian tugas tidak sesuai keinginan pegawai, *kedua* kemampuan lembaga terbatas dalam pemberian fasilitas dan insentif. Dan Strategi kepala KUA dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat yaitu, *pertama* melakukan pendampingan dan selalu memberikan motivasi, *kedua* pendekatan terhadap personal pegawai.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	53
B. Lokasi Penelitian	54
C. Subyek Penelitian	55
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Analisis Data.....	60
F. Keabsahan Data	63
G. Tahap-tahap Penelitian	64
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	
A. Gambaran Obyek Penelitian	67
B. Penyajian Data dan Analisis	73
C. Pembahasan Temuan	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Organisasi adalah kerangka hubungan terstruktur yang terdiri dari wewenang, akuntabilitas, dan pembagian kerja untuk melaksanakan kegiatan tertentu, yang merupakan salah satu aspek fundamental organisasi. Adanya hierarki mengakibatkan suatu organisasi harus memiliki seorang pemimpin atau kepala, serta bawahan atau staf.

Sebuah organisasi tanpa kepemimpinan adalah kumpulan orang dan mesin yang tidak diatur, menurut Keith Devis. Kemampuan untuk membujuk (mempengaruhi) orang lain untuk mencapai tujuan dengan semangat hal ini yang disebut sebagai kepemimpinan. Kemampuan memimpin mengubah potensi menjadi kenyataan.¹

Setiap peradaban pemimpin formal maupun informal, ada di masyarakat. Sukses, gagal, baik, dan buruk semuanya harus dicatat atau ditelusuri dalam proses kepemimpinan. Setiap pemimpin di zamannya terkait erat dengan lingkungannya dan semua masalah yang dihadapinya.²

Kepemimpinan menurut P. Robbins ialah kemampuan yang dapat memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai sasaran dan tujuan. Kepemimpinan apakah dapat mewujudkan adanya pencapaian suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan adalah suatu bentuk rangkaian

¹ Deddy Mulyadi, *“Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan”*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 139

² A.Hamdani Dimiyati, *“Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan”*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 4

yang dapat menata apa yang mewujudkannya suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam keadaan tertentu untuk dapat bekerja sama dan mencapai tujuan yang disepakati secara bersama sedangkan pemimpin merupakan seseorang yang dapat memberikan suatu arahan, menuntun, dan berjalan kedepan (*preceade*).³

Pengalaman banyak orang yang memperoleh kesepakatan untuk memegang peran kepemimpinan di tingkat rendah, menengah, dan juga atas sepanjang hidup mereka menambah pemahaman kita tentang esensi dari kepemimpinan. Artinya, kombinasi bukti teoritis dan praktis telah menyebabkan kepercayaan yang lebih kuat di antara anggota organisasi yang beragam, karena telah ditetapkan betapa pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Penting untuk dicatat, bagaimanapun bahwasannya akumulasi informasi teoritis dan empiris tidak berarti bahwa pemahaman masyarakat modern tentang sifat berbagai komponen kepemimpinan telah mencapai kejenuhan. Bahwa kemungkinan untuk menegaskan secara definitif ada yang lebih banyak dimensi kepemimpinan yang belum ditentukan daripada yang sudah ditemukan.⁴

Akibatnya, karena kepemimpinan mempengaruhi begitu banyak bagian dari keberadaan manusia, seperti cara hidup seseorang, kemungkinan pekerjaan, tetangga, masyarakat bahkan negara. Tampaknya upaya sadar

³ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media,2017), 38

⁴ Sondang P Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 1

untuk memperdalam dan bahkan meningkatkan berbagai aspek kepemimpinan yang efektif diperlukan.

Adapun alasan pemimpin dibutuhkan karena terdapat banyak orang yang membutuhkan adanya bentuk kepemimpinan dalam beberapa kondisi, seorang pemimpin juga dapat eksis dan menjadi perwakilan dari golongannya, sebagai tempat untuk mengambil jika terjadinya resiko dalam tekanan golongannya juga bisa dikatakan sebagai tempat untuk melakukan adanya kekuasaan. Maka dari itu kita perlu memahami peran dan sosok pemimpin dalam organisasi, serta dapat mengetahui dan memahami apakah pemimpin dan kepemimpinan menjadi suatu keharusan dalam sebuah organisasi.⁵

Manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam setiap instansi dan instansi merupakan tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, maka diperlukan motivasi untuk menginspirasi dan mengarahkan manusia agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai sebagai unsur organisasi yang berperan dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditetapkan, harus senantiasa memotivasi dan mengembangkan diri guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

Istilah latin dari “MOVERE” berarti “PUSH” atau “MOVEMENT” dan biasanya digunakan sebagai istilah dari motivasi. Hanya manusia, khususnya bawahan yang mendapatkan motivasi. Motivasi berkaitan dengan

⁵ Andang, *Manajemen*, 37

bagaimana meningkatkan semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dan memberikan segala kekuatan serta keterampilannya untuk mencapai tujuan dari lembaga atau perusahaan .⁶ Sedangkan dari Motivasi kerja ini secara konseptual dapat didefinisikan sebagai salah satu penentu kinerja seseorang sejauh mana motivasi berdampak pada kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat motivasi yang diberikan .⁷

Sangat penting untuk memiliki dukungan yang kuat dan kepercayaan diri yang sebenarnya dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja, serta lingkungan kerja yang memadai untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Sulit bagi seseorang individu untuk tumbuh, mengekspresikan ide, menciptakan, dan menginspirasi diri sendiri untuk naik melalui jajaran organisasi jika kualitas ini tidak didorong. Pemimpin harus mempertimbangkan motivasi ketika membuat keputusan. Jika ingin setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan atau keberhasilan instansi, maka lembaga harus memotivasi mereka karena pegawai yang termotivasi lebih antusias terhadap pekerjaan yang diberikan. Sekalipun seorang individu memiliki kemampuan operasional yang kuat, jika ia tidak memiliki dorongan untuk bekerja, maka hasilnya tidak akan efektif dan juga tidak memuaskan.

Motivasi adalah istilah penjelas yang sering digunakan manusia untuk menjelaskan perilaku yang diamati. Motivasi mungkin berfluktuasi dan bahkan bisa hilang sama sekali. Kita bisa kehilangan motivasi jika kita tidak

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta:Bumi Aksara,2019), 92.

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara,2019), 71.

memiliki alasan yang kuat untuk bekerja. Karena, misalnya, jika kita tidak lagi memiliki keinginan untuk hidup. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang dapat hidup dengan kesukaannya, impian, hasrat, energi, visi, bisnis, amal, dan kontribusinya kepada orang lain. Dengan kata lain kehilangan motivasi sangat berbahaya, dan itu harus diobatiserta sumber masalahnya diidentifikasi.⁸

Motivasi dianggap sebagai hal yang vital dalam islam. Ketika seorang pengikut Allah membaca surah Al-Baqarah ayat 148 firman Allah SWT “fastabiqul Khairat,” yang sering dibaca, bersaing dalam kebajikan.⁹

وَ لِكُلِّ وَّجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيُّهَا فَآ سَبِّقُوا الْخَيْرَاتِ تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

*Artinya “dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”.*¹⁰

Berdasarkan penjelasan dari Ibnu Katsir, pengertian dari umat yaitu para penganut agama, dan kiblat dalam hal ini adalah Ka’bah. Surah Al-Maidah [5]: 48, yang juga memiliki “Fastabiqul Khairat”, identik dengan ayat ini. Surah Al-Baqarah [2]: 148 dan surah Al-Maidah [5]: 48, keduanya mengandung ayat-ayat yang mengisyaratkan bahwa hamba-hamba Allah yang

⁸ Mulyadi, *Perilaku Organisasi*. 52-53

⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, “*Islamic Human Capital Manajemen*” (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2014), 616

¹⁰ Al-Quran,, Usman el-Qurtuby, 2:148

beriman harus selalu berjihad dalam kebajikan. Allah SWT ingin menanamkan dalam diri seorang mukmin sikap semangat dan motivasi untuk melakukan berbagai perbuatan baik.¹¹

Dalam peraturan menteri agama Republik Indonesia nomor 13 tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama dalam pasal 7 bahwasannya Kantor Kementerian Agama memiliki tugas untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Strategi Kepemimpinan sudah lama menarik perhatian dan minat banyak orang, sehingga menjadi bahan diskusi, diteliti serta dikaji oleh beberapa ahli, walaupun kepemimpinan banyak diamati dipelajari, dikaji serta diteliti namun kepemimpinan hal yang paling sedikit dipahami, dengan itu untuk memberi jalan keluar diadakannya kegiatan pelatihan kepemimpinan, terutama bagi seseorang yang disiapkan untuk menjadi pemimpin, hal itu dapat dilihat dari hasil-hasil penelitian yang dilaksanakan dengan berbagai disiplin ilmu.

Para pegawai KUA Kecamatan Siliragung hingga saat ini belum ada kemajuan dikarenakan rendahnya motivasi kerja para pegawai yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Pada observasi pertama pelayanan di KUA Kecamatan Siliragung kepada masyarakat juga kurang efektif seperti halnya pelayanan administrasi mengenai surat-menyurat yang seharusnya

¹¹ Zainal, "Islamic Human Capital Manajemen". 617

selesai dalam jangka waktu kurang lebih 5 menit akan tetapi diselesaikan lebih lama sekitar 10-15 menit. Hal ini membuat para masyarakat merasa kurang puas dan bahkan ada yang kecewa dengan pelayanan pegawai KUA. Bukan hanya itu saja para pegawai KUA juga ada yang merangkap jabatan di lembaga lain, seperti penyuluh dibidang wakaf merangkap jabatan sebagai guru Madrasah Ibtidaiyah, hal ini membuat pegawai kurang fokus. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN SILIRAGUNG KABUPATEN BANYUWANGI.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, fokus penelitian adalah rumusan masalah. bagian ini berisi daftar dari semua fokus masalah yang akan dibahas selama penelitian. Fokus peneliti harus diartikulasikan dalam bentuk kalimat tanya dan harus diringkas secara jelas, tegas, eksplisit, dan juga operasional.¹²

Berdasarkan konteks penelitian di KUA Kecamatan Siliragung tersebut, maka fokus peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi ?
2. Bagaimana Strategi Kepala KUA untuk Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di

¹² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2019), 45.

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, penekanan penelitian mengacu pada penyusunan rumusan masalah. Bagian ini berisi daftar semua masalah fokus yang terkait dengan penelitian. Tujuan penelitian adalah pernyataan arah proyek. Tujuan penelitian harus dikaitkan dengan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.¹³

Adapun tujuan penelitian yakni, sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk Mengetahui Strategi Kepala KUA mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi yang akan diberikan setelah penelitian selesai. Penggunaan penelitian harus realistis agar bernilai baik secara teoritis maupun praktis, seperti bagi penulis, institusi, dan masyarakat

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2019), 45.

secara keseluruhan.¹⁴ Ada beberapa manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Untuk menambah wawasan mengenai strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi
- b. Penelitian ini dapat mengetahui teori-teori seperti halnya teori George R. Terry yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala KUA formal maupun non formal serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dari berbagai pihak antara lain:

a. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini memberikan suatu pengalaman dan pengetahuan mengenai Strategi kepemimpinan di lembaga Kantor Urusan Agama yang diketahui dalam program studi manajemen dakwah fakultas dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 2) Sebagai calon tenaga sosial maupun calon kepala KUA dapat dijadikan sebagai acuan serta pedoman bagi seorang peneliti

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2019), 45.

dalam usaha menjadi pemimpin bagi masyarakat di lembaga Kantor Urusan Agama.

b. Bagi Kepala KUA

Dapat mengembangkan visi dan misi yang telah ada sampai pergantian kepala KUA dan juga menjalankan tugas sebagai leader di lembaga Kantor Urusan Agama dengan penuh akuntabilitas, keteladanan, memberikan layanan terbaik serta dalam mengembangkan madrasah agar berjalan sesuai tujuan dan sasaran KUA.

c. Bagi lembaga Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan evaluasi bagi stakeholder Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Siliragung agar selalu melaksanakan perintah dari seorang Kepala KUA serta menjaga nama baik lembaga.

d. Bagi Universitas Islam Negeri (UIN) KHAS Jember

1) Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat serta tolak ukur keberhasilan Mahasiswa dalam menjalankan segala tugas yang di peroleh dalam prodi manajemen dakwah.

2) Penelitian ini juga dijadikan suatu rujukan bagi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Islam Negeri (UIN) KHAS Jember dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Definisi Istilah

1. Strategi

Proses pengembangan rencana eksekutif puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta pengembangan teknik atau upaya untuk mencapai tujuan ini, hal ini dikenal sebagai istilah strategi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu yang menyelidiki bagaimana mengelola, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain secara efektif untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan intruksi yang telah ditentukan.

3. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah proses untuk mendorong semangat bawahan agar mau bekerja keras dan memberikan segala kekuatan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja, disisi lain, dapat dilihat sebagai salah satu elemen yang menentukan kinerja seseorang. Se jauh mana motivasi berdampak pada kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat motivasi yang diberikan.

F. Sistematika Pembahasan

Oleh karena itu, pembahasan skripsi ini akan dipisahkan menjadi lima bab. Penulis merinci sistematika perdebatan dalam skripsi ini agar lebih mudah diikuti, yakni sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Penulis mencakup ide-ide utama dalam laporan studi ini untuk memberikan garis besar masalah mendasar, meskipun demikian, ide dasarnya tetap bersifat

global. Latar belakang, rumusan masalah, penekanan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan kata, dan sistematika pembahasan semuanya tercakup dalam bab ini. ¹⁵

Bab II Kajian Kepustakaan

Menjelaskan mengenai kajian teori yang berkaitan dengan *Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja*

Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan membahas metodologi dan jenis penelitian, serta lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, analisis data, dan juga pemeriksaan validitas data.

Bab IV Penyajian Data Dan Analisis

Bab ini menjelaskan analisis data dan hasil penelitian yang dilakukan, serta temuan penelitian. Bab ini juga mencakup deskripsi objek penelitian serta gambaran umum temuan.

Bab V Penutup

Yang mana dalam bab ini terdiri dari kesimpulan percakapan serta saran untuk konsep-konsep yang telah ditemukan dalam debat, dan yang dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

¹⁵ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya ilmiah*. (Jember: Stain Jember Press, 2015). Hal :48

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti membuat daftar dan menganalisis hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dibagian ini, termasuk penelitian yang diterbitkan dan tidak dipublikasikan. Tahap ini akan memastikan bahwa penelitian yang akan dilakukan terstruktur dengan baik. Untuk meminimalkan duplikasi usaha, penulis melakukan tinjauan literatur yang tersedia. Penelitian yang berkaitan dengan “Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi”.¹⁸

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Rini Hapsah Sari (Skripsi, 2018) yang berjudul “ Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah AL-Amin Cabang Lampung”. (Mahasiswa Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin cabang Lampung. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menyimpulkan dan menggunakan

¹⁸Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya ilmiah.*, 45

metode pengumpulan data yang digunakan adalah interviuw, dokumentasi dan analisis data.¹⁹

Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian ini membahas tentang gaya yang dipakai pemimpin sedangkan penelitian sekarang membahas tentang strategi pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan cara interview atau wawancara, dokumentasi dan analisis data.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rini Hapsah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis walaupun terkadang juga menggunakan gaya kepemimpinan transformal.

2. Linda Permata (Skripsi:2019) yang berjudul “*Strategi Kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren terpadu Ushuludhin penengahan lampung selatan*”.

Penelitian ini mempunyai sebuah tujuan tujuan untuk dapat mengerti mengenai strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin pondok pesantren terpadu ushuludhin. Penelitian yang dipakai yakni penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan dimana cara mengangkat data yang ada dilapangan yaitu data yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren terpadu ushuludhin penengahan lampung

¹⁹ Rini Hapsah Sari “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung” (skripsi, UIN Raden Intan Lampung,2018), ii.

selatan yang menggunakan teknik interview, observasi, dan dokumentasi²⁰.

Persamaanya yakni terletak di fokus penelitian yang membahas mengenai strategi kepemimpinan dan juga sama penelitiannya menggunakan metode penelitian kualitatif, akan tetapi di fokus penelitian juga ada perbedaannya yakni pada penelitian terdahulu fokus di peningkatan kualitas sumber daya manusia sedangkan penelitian yang sekarang fokus di meningkatkan motivasi kerja pegawai, bahkan tempat penelitiannya juga berbeda yakni penelitian yang sekarang di kantor urusan agama (KUA) dan penelitian terdahulu di pondok pesantren.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Linda Pertama yaitu strategi kepemimpinan pengurus pimpinan pondok pesantren terpadu Ushuludin Penengahan Lampung Selatan melalui pengajian rutin, pemberian metode pengajaran yang baik, pemberian tambahan materi khusus, diadakannya pendidikan ahli, mengadakan musyawarah terhadap guru dan mengadakan evaluasi setiap minggunya.²¹

3. Holida (Skripsi 2018), yang berjudul “*Peran kepala KUA dalam dalam pemberdayaan agama masyarakat di kecamatan koto balingka kabupaten pasaman barat*).

²⁰ Linda Permata, “*Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren terpadu ushuludhin penengahan lampung selatan*”. (Skripsi:UIN Raden Intan Lampung, 2019), ii

²¹ Linda Permata, “*Strategi Kepemimpinan*”, ii.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian adalah jenis penelitian yaitu kualitatif deskriptif, persamaan lain yaitu fokus penelitian yaitu membahas tentang kepala KUA yang berperan sebagai pemimpin. Namun disisi lain ada perbedaan dalam fokus penelitian yaitu penelitian terdahulu perbedaan dalam fokus penelitian yaitu penelitian terdahulu membahas tentang peran kepala KUA dalam pemerdayaan agama masyarakat, sedangkan penelitian ini akan membahas tentang Strategi Kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai di kantor urusan agama.²²

Hasil penelitian yang dilakukan holida adalah Peran KUA dalam pemberdayaan agama masyarakat sangat baik dan efektif itu ditandai dengan KUA memiliki dua aspek kepemimpinan yaitu: kepemimpinan pemerintah dan kepemimpinan sosial, adapun bentuk program kepala KUA dalam pemberdayaan agama yaitu dengan melakukan pelatihan, hambatan yang dihadapi KUA Kecamatan Koto Balingka diantaranya: kurangnya anggaran operasional, partisipasi masyarakat yang masih kurang, staf yang sedikit, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Adapun hasil yang sudah dicapai oleh masyarakat dengan adanya realisasi program menumbuhkan kesadaran masyarakat.

²² Holida, "*Peran kepala kantor urusan agama (KUA) dalam pemberdayaan agama masyarakat di Kecamatan Koto Balongka Kabupaten Pasman Barat*", (Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2018), 33.

Tabel 2.1
Orisinil Penelitian

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinil Penelitian
1	RINI HAPSAH SARI, Mahasiswa Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Konukasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung	2018	Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa syariah AL-Amin Cabang Lampung	Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif -Persamaan lainnya yaitu sama-sama membahas mengenai kepemimpinan	-Penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan sedangkan sekarang membahas tentang strategi kepemimpinan - tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT Asuransi Jiwa syariah AL-Amin Cabang Lampung	Gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan demokratis walaupun terkadang juga menggunakan gaya kepemimpinan transformal.
2	LINDA PERMATA, Mahasiswa Manajemen Dakwah,	2019	Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondok	-Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik observasi,	-Terletak pada fokus penelitian, penelitian ini membahas tentang strategi	Strategi yang digunakan yaitu melalui pengajian rutin, pemberian metode pengajaran yang baik, pemberian tambahan

	Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung		Pesantren Terpadu Ushuludin Penengahan Lampung Selatan	wawancara, dan dokumentasi -sama-sama membahas tentang strategi kepemimpinan	kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia -tempat penelitian terdahulu di Pondok Pesantren Terpadu Ushuludin Lampung Selatan, penelitian sekarang di Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi	materi khusus, dan diadakannya pendidikan ahli, mengadakan musyswarah terhadap guru dan mengadakan evaluasi.
3	HOLIDA, Mahasiswa Universitas Islam Negri Sumatera.	2018	Peran kepala KUA dalam pemberdayaan agama masyarakat di kecamatan koto balingka kabupaten pasaman barat	Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif - tempat penelitian sama-sama di Kantor Urusan Agama -Persamaan lainnya yaitu membahas tentang Kepala KUA yang berperan sebagai pemimpin.	- terletak pada fokus penelitian, pada penelitian terdahulu membahas tentang peran kepala KUA dalam pemerdayaan agama masyarakat, sedangkan yang sekarang tentang Strategi	Peran KUA dalam pemberdayaan agama masyarakat sangat baik dan efektif itu ditandai dengan KUA memiliki dua aspek kepemimpinan yaitu: kepemimpinan pemerintah dan kepemimpinan sosial, adapun bentuk program kepala KUA dalam pemberdayaan agama

				<p>Kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama.</p>	<p>yaitu dengan melakukan pelatihan, hambatan yang dihadapi KUA Kecamatan Koto Balingka diantaranya: kurangnya anggaran operasional, partisipasi masyarakat yang masih kurang, staf yang sedikit, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Adapun hasil yang sudah dicapai oleh masyarakat dengan adanya realisasi program menumbuhkan kesadaran masyarakat Koto Balingka betapa pentingnya meningkatkan pemberdayaan di kehidupan masyarakat.</p>
--	--	--	--	--	---

B. Kajian Teori

1. Strategi

Istilah strategi mengacu kepada pembagian metode untuk mencapai tujuan.²³ Pusat dan inti dari manajemen startegis adalah startegi. Penciptaan tugas, tujuan dan sasaran organisasi serta strategi kebijakan program untuk mencapainya dan teknik yang digunakan untuk memastikan bahwa strategi diterapkan untuk mencapai tujuan akhir organisasi.²⁴

Kata startegi berasal dari bahasa Yunani *strategia* atau *strategios* yang mengacu pada dua kata *stratos* (prajurit) dan *agon* (perang).²⁵ Sedangkan startegi adalah keseluruhan langkah dalam perhitungan untuk mencapai suatu tujuan atau memecahkan suatu masalah dari segi bahasa adalah seluruh langkah kebijakan dalam perhitungan guna mencapai suatu tujuan atau mengatasi suatu masalah. Sudut pandang lain dalam mendefinisikan strategi sebagai proses penentuan rencana eksekutif puncak yang berfokus kepada tujuan jangka panjang organisasi, serta pengembangan metode atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut.²⁶

JL Thompson dalam Sandra Oliver menggambarkan strategi sebagai metode untuk mencapai suatu tujuan. Hasil akhir berkaitan dengan tujuan dan sasaran dalam organisasi. Organisasi secara keseluruhan memiliki rencana yang luas, dan setiap aktivitas memiliki strategi bersaing.

²³ Ismail, Solihin. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1997), 69

²⁴ George A. Steiner dan John B. Miner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1997), 6

²⁵ Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran edisi 4*, (Yogyakarta:andi,2019),4

²⁶ Husein Umar, *Strategic Managemengt in Action*, (Jakarta:Gramedia Pustaka, 2001), 31.

Sementara itu, strategi bersaing secara eksplisit didorong oleh strategi fungsional.²⁷

Bannet dalam Sandra Oliver mendefinisikan strategi sebagai “ jalan yang dipilih organisasi untuk mencapai tujuannya.” dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa strategi adalah suatu rencana atau pendekatan yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Ada lima kegunaan dari kata strategi itu sendiri, yang ditawarkan oleh Mintzberg yakni sebagai berikut:

- a. Rencana : adanya bentuk arahan yang dilakukan secara sadar
- b. Cara : terperinci yang di artikan untuk dapat memecahkan lawan
- c. Pola yang terdapat didalam suatu srat rangkaian tindakan
- d. Posisi cara menempatkan organisasi dalam sebuah lingkungan
- e. Perspektif cara yang terdapat dalam memandang pandangan dunia²⁸

Faktor-faktor penting yang menjadi perhatian dan perhitungan dalam menentukan strategi adalah :

- a. Memperhitungkan suatu keunggulan dan juga kelemahan yang didapatkan dari pihak saingan tersebut
- b. Memanfaatkan adanya keunggulan dan juga kelemahan dari para pihak pesaing
- c. Memperhitungkan keadaan lingkungan dalam maupun luarnya dalam mempengaruhi pihak perusahaan

²⁷ Sandra Oliver, *Strategi Public Relation*, (Jakarta: Erlangga,2007),2

²⁸ Oliver,2

- d. Dapat memperhitungkan adanya dampak ekonomis, sosial dan psikologis.
- e. Perhatikan dampak dari segi sosiologis dan kulturalnya serta hukumnya.
- f. Memperhitungkan dampak ekologis dan geografis
- g. Menganalisis dengan teliti adanya rencana dari pihak-pihak saingan dalam lingkungan tersebut²⁹

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa untuk merancang strategi dalam suatu perusahaan, harus terlebih dahulu memahami kelebihan dan juga kekurangan pesaing serta aspek-aspek lainnya agar dapat lebih unggul dari pesaing lain dalam menerapkan strategi.

Sebuah perusahaan membuat strategi yang dapat dibedakan kedalam tiga kelompok yakni sebagai berikut :

a. Strategi korporasi

Menunjukkan orientasi strategis perusahaan secara keseluruhan, seperti apakah akan mengejar strategi pertumbuhan, strategi stabilitas atau strategis pengurangan bisnis serta bagaimana keputusan strategi disesuaikan dengan berbagai bidang bisnis dan produk perusahaan.

b. Strategi bisnis

Strategi yang dikembangkan pada tingkat unit bisnis, divisi, atau produk dengan tujuan meningkatkan posisi kompetitif produk atau jasa perusahaan di sektor atau area pasar tertentu.

c. Strategi fungsional

²⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 102

Ada rencana yang dibuat oleh setiap fungsi organisasi perusahaan dengan tujuan mengembnagkan keterampilan yang lebih unggul dari pesaing untuk meningkatkan keunggulan pesing. Strategi produksi, strategi pemasaran, strategi promosi, strategi keuangan, dan strategi sumber daya manusia merupakan enam bentuk dari strategi.³⁰

Teknik yang bervariasi ini disesuaikan dengan status profit atau nonprofit organisasi.³¹ Akibatnya, jelas mengapa strategi sangat penting dalam bisnis. Sebab, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan perencanaan strategis yang dapat menjelma menjadi suatu wadah dimana suatu organisasi dapat beroperasi sesuai dengan skenario dan kondisi yang ada. Perencanaan strategi adalah suatu rencana yang mempertimbangkan apa yang harus dicapai suatu organisasi, bagaimana harus melakukannya dan arah tujuan perusahaan agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan juga sukses sesuai dengan rencana kerja.

Tujuan dari strategi adalah berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat enam funsin yang harus dilakukan secara baik yaitu:

- a. Adanya komunikasi dalam tujuan yang ingin dicapai kepada orang lain.
- b. Menghubungkan kekuatan dan juga keunggulan organisasi denmgan peluang dari lingkungannya.
- c. Memanfaatkan keberhasilan dan kesuksesan yang didapatkan juga menyelidiki adanya suatu peluang baru.
- d. Membangkitkan sumber daya yang lebih sering digunakan pada saat ini.

³⁰ Hasibuan, 103

³¹ Ismail Solihin, Manajemen Strategik, (Jakarta: Erlangga,2012),64

- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan organisasi kedepannya nanti.
- f. Menggapai aksi dalam keadaan yang sedang dihadapi di waktunya kedepan.³²

2. Kepemimpinan

a. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu yang menyelidiki bagaimana mengelola, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain secara efektif untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan petunjuk yang telah ditentukan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang sejalan dengan dinamika kehidupan manusia.³³

Sedangkan pemimpin adalah penentu kesejahteraan rakyat dan menduduki posisi tertinggi dalam tatanan negara, kehidupan pemimpin diibaratkan sebagai kepala dari seluruh anggota tubuh, yang memiliki peran strategis dalam pengaturan dan pengelolaan, kepemimpinan. Keterampilan akan mengarahkan anak buahnya pada tujuan yang ingin dicapai, begitu juga dengan kepala masyarakat.

KUA merupakan pangkat tertinggi di Kantor Urusan Agama, dan bertanggung jawab untuk mengarahkan dan pemimpin bawahannya dalam rangka memenuhi tujuan organisasi yang telah

³² Sofjan Sauri, *Strategic Management Sustainable Competitive*, (Jakarta: Radjawali Pers, 2016), 7

³³ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, 15

disusun bersama.³⁴ Dengan kejayaan dan kesejahteraan dengan Ridha Allah swt.

Ketika berbicara tentang kepemimpinan kelompok, ada tujuan yang harus dipenuhi, dan tujuan tersebut lebih mungkin untuk dicapai jika semua anggota organisasi terlibat. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pemimpin adalah orang yang dapat memberikan arahan, bimbingan, serta berjalan didepan orang lain (mendahului). pemimpin bertindak untuk membantu orang-orang dalam suatu organisasi semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.³⁵ adapun definisi kepemimpinan yang dijelaskan oleh beberapa ahli, yakni sebagai berikut :³⁶

- 1) Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Menurut, Richard L. Daft, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai suatu tujuan.
- 3) George R. Terry mengungkapkan, kepemimpinan adalah proses membujuk orang untuk bekerja sama secara sukarela menuju tujuan bersama.

³⁴ Ahmad Thamyis, "Konsep Pemimpin Dalam Islam (Analisis Terhadap Pemikiran Politik Al-Mawardi), Skripsi Fakultas Syariah(2018),16

³⁵ Andang, *Manajemen*,38-39

³⁶ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*,15

4) Menurut Swansburg, kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usahanya untuk menciptakan dan mencapai tujuan.³⁷

5) Menurut Bafadal kepemimpinan adalah proses mendorong, mengundang, mempengaruhi, menggerakkan, dan membimbing orang lain di tempat kerja.³⁸

Sebagaimana firman Allah ta`ala dalam QS. An-Nisa Ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."*³⁹

Dalam tafsirnya. Imam At-Thabari mencatat ayat tersebut ditujukan bagi para pemimpin dan pemegang kekuasaan untuk menegakkan amanah yang telah diberikan kepada mereka, terutama yang menyangkut kepentingan rakyat dan bawahannya. Juga membuat keputusan secara adil. Sementara itu dalam tafsirannya

³⁷ Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), 191

³⁸ Andang, *Manajemen*, 38-39

³⁹ Al-Qur`an, 4:58.

yakni “*Mafatih Al-Ghaib*” Imam Ar-Razi mengatakan bahwa perbuatan manusia dibagi menjadi tiga kategori diantaranya yaitu yang menyangkut dengan urusan Allah SWT, dapat dipercaya terhadap orang lain, dan dapat dipercaya terhadap diri sendiri.⁴⁰

Menurut penulis, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan atau usaha seseorang dalam membujuk individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama sesuai dengan tujuan dalam organisasi.

Firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 dimana Allah telah menciptakan manusia didunia sebagai pemimpin (Khalifah) :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:

“Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

⁴⁰ <https://bincangsyariah.com/khazanah/tafsir-surah-al-nisa-ayat-58-tentang-perintah-menunaikan-amanat/>

Jadi, surah Al-Baqarah ayat 30 ini sebagai bukti kewajiban pembentukan pemerintahan (khilafah) untuk menghentikan perselisihan, memutus perselisihan dalam masyarakat, menuntut orang-orang yang zalim atas hak-hak orang yang menzalimi, menegakkan hukum, menjatuhkan sanksi bagi tindakan keji, dan menyelesaikan masalah penting lainnya yang tidak bisa mungkin diselesaikan, menurut Imam Al-Qurtubi, seperti dikutip Imam Ibnu Katsir.⁴¹

Berikut beberapa Ciri-ciri pemimpin yang baik yaitu, sebagai berikut: ⁴²

- 1) seorang generalis yang berpengalaman,
- 2) Kapasitas pengembangan mentall,
- 3) Rasa ingin tahu,
- 4) Kemampuan analitis,
- 5) Mempunyai daya ingat yang kuat,
- 6) Kemampuan untuk mengintegrasikan,
- 7) Kemampuan komunikasi,
- 8) Kemampuan akademik
- 9) Objektivitas dan Rasionalitas
- 10) Pragmatisme
- 11) Rasa urgensi
- 12) Rasa Kohesi

⁴¹ <https://uninus.ac.id/tafsir-surat-al-baqarah-ayat-30/>

⁴² Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2017),363

- 13) Rasa penting
- 14) Kecerdasan,
- 15) Keberanian,
- 16) Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi
- 17) Kemampuan mendengar, dan
- 18) Ketegasan.

Adapun ciri pemimpin menurut George R. Terry ada delapan yakni memiliki vitalitas, kestabilan emosi, hubungan interpersonal, motivasi pribadi, kompetensi komunikasi, pengajaran, sosial, dan teknis manajemen.⁴³

Dengan mempertimbangkan atribut-atribut yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang pemimpin memerlukan kesediaan untuk mengambil tugas yang lebih besar, karena seorang pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

b. Proses Pengaruh Timbal Balik di dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, atau bawahan. Tanpa adanya bawahan maka tidak akan ada pemimpin. Namun, proses pengaruh antara pemimpin dan bawahan tidak hanya satu arah. Ketika seorang pemimpin memiliki pengaruh pada pengikutnya, bawahan memiliki pengaruh tertentu terhadap pemimpin. Menurut French dan Raven,

⁴³ Fahmi, Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi, 19-20

peristiwa yang sah, kohesif, pengeluaran, penghargaan, dan referensi atau singkat adalah sumber pengaruh atau otoritas pemimpin. Menurut Amitai Etizone, pengaruh pemimpin terhadap bawahan terutama mengalir dari posisi dan kekuasaan pribadi, yaitu pengaruh yang berasal dari posisi atau kepribadian pemimpin.⁴⁴

Otoritas saingan mengacu pada pengaruh bawahan pada pemimpin. Otoritas bawahan ini akan membantu dalam pengelolaan kekuasaan pemimpin. Agar seorang pemimpin efektif dalam mencapai tujuan, ia harus memiliki wewenang untuk memimpin dalam upaya tersebut.⁴⁵ Adapun sumber utama counter power ialah ketergantungan pemimpin terhadap bawahan itu sendiri, ketergantungan ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk.

Pemimpin-pemimpin telah diberi kesempatan untuk melakukan pengaruh sesuai dengan keahlian, serta ketertarikan yang legalistic. Akan Tetapi wibawa pemimpin akan segera hilang jika pemimpin tidak berhasil dalam memberikan keputusan mengenai kebutuhan dan harapan bawahan. Maka dari itu untuk pemimpin bisa bertahan dalam kedudukannya dengan terwujudnya harapan dan kebutuhan untuk memberikan keputusan terhadap bawahan.

⁴⁴ Wahjosumido, *Kepemimpinana Kepala Sekolah*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2020),34

⁴⁵ Andriansyah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*, (Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr. Moestopo Beragama,2015),10

Kontra-otoritas atau kontra-kekuatan bawahan akan dapat memainkan peran yang jelas dan efektif hanya jika kondisi berikut terpenuhi:⁴⁶

- 1) Para bawahan bersatu dalam melaksanakan kegiatan dengan bekerja sama seperti halnya ada keterkaitan satu sama lain, asosiasi dimana pegawai mempersatuakan individu untuk memperbaiki kepentingan.
- 2) Para bawahan baik secara individu atau kelompok mengadakan suatu analisa dengan orang-orang yang mempunyai kekuasaan didalam organisasi seperti atasan pemimpin mengadakan aliansi kelompok luar organisasi, seperti kelompok lobbying mengenai kepentingan khusus, asosiasi personal.
- 3) Para bawahan memperlihatkan keahlian dan kecakapan khusus menghadapi masalah masalah penting didalam organisasi. Kapan bawahan yang akan menampilkan suatu fungsi dimana pemimpin tidak bisa mengerjakan seorang diri, yang meningkatkan ketergantungan pemimpin terhadap bawahan.
- 4) Organisasi dengan sifat birokratis yang tinggi pemahaman bawahan terhadap peraturan perundang-undangan organisasi, yang merupakan jenis kompetensi lain yang memberikan wewenang yang beralasan.

⁴⁶ Wahjosumido, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 35

5) Sumber pengaruh terakhir dari bawahan yang berpangkat tinggi adalah rasa telah memperoleh kesetiaan dan berkah, dimana orang dengan status dan otoritas yang lebih rendah sering berusaha membujuk dengan meniru bawahan berpangkat tinggi dengan menggunakan bujukan dan pujian.

Mereka berusaha untuk membangun bawahan dalam membangun hubungan yang lebih dekat dengan pemimpin jika persuasi dan pengujian tampak tidak jujur. Pendekatan lain adalah dengan mengandalkan hubungan pemimpin untuk menunjukkan loyalitas jika pemimpin dikritik oleh orang lain.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi, tetapi sulit untuk mendefinisikan apa artinya itu. Sehingga melahirkan beberapa pakar untuk menilainya, hingga lahir penelitian kepemimpinan yang berbeda beda. Akibatnya, fungsi kepemimpinan dapat diringkas sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pemimpin.⁴⁷

Kegiatan dan kewajiban pemimpin dibagi menjadi orientasi tugas dan interaksi manusia bila dievaluasi dari perspektif orientasi.⁴⁸ pekerjaan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi.⁴⁹

⁴⁷ Wahjosumido,36

⁴⁸ Andriansyah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*, 9

⁴⁹ Dimiyati, *Model Kepemimpinan & sistem pengambilan keputusan*, 41

- 1) Aspek-aspek fungsi kepemimpinan pada dasarnya ada 2 yaitu, yang pertama . menetapkan kebijakan administrasi dan menyediakan fasilitas, hal ini merupakan fungsi administrasi. untuk yang ke dua yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, komando, dan pengendalian sebagai manajemen puncak. Serta dan lain sebagainya.

Fungsi kepemimpinan, menurut hadari nawawi, erat kaitannya dengan kondisi sosial dalam kehidupan masing-masing kelompok, menyiratkan bahwa setiap pemimpin ada didalam, bukan diluar, keadaan. Pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari lingkungan sosial kelompok atau organisasinya .

- 2) Dalam peran kepemimpinan, ada dua aspek kepemimpinan : pertama berkaitan dengan tingkat kapasitas untuk memandu tindakan atau kegiatan pemimpin, yang dibuktikan dengan tanggapan individu yang dipimpin. Komponen kedua adalah tingkat dukungan atau partisipasi individu yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dinyatakan dan diwujudkan melalui pilihan dan kebijakan kepemimpinan.
- 3) Dalam Fungsi kepemimpinan ini sangat berpengaruh dalam penentuan keberhasilan seseorang menjalankan kepemimpinannya.⁵⁰

⁵⁰ P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, 23

Adapun Fungsi kepemimpinan secara operasional juga dapat dibedakan atas lima fungsi pokok kepemimpinan, menurut Hadari Nawawi, yaitu sebagai berikut :⁵¹

- 1) Instruktif, pemimpin bertindak sebagai komunikator, menentukan apa (isi pesan), bagaimana melaksanakan perintah, kapan memulai melaksanakan, dan melaporkan hasil, dan dimana melaksanakannya, out the order sehingga keputusan dapat dilakukan secara efisien. Akibatnya, satu-satunya tujuan individu yang dipimpin adalah untuk melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi konsultatif dapat digunakan oleh pemimpin sebagai alat komunikasi dua arah. Ini digunakan ketika seorang pemimpin perlu membuat keputusan yang memerlukan musyawarah dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- 3) Partisipasi: sebagai bagian dari fungsi partisipasinya, pemimpin berusaha melibatkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam membuat maupun mengimplementasikan keputusan. Sesuai dengan posisinya masing-masing, setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang disebutkan dalam tugas utama.
- 4) Pendelegasian adalah fungsi dimana pemimpin mendelegasikan wewenang kepada orang lain dalam membuat atau menentukan keputusan. Fungsi pendelegasian pada hakikatnya adalah

⁵¹ Dimiyati, *Model Kepemimpinan & sistem pengambilan keputusan*, 42

kepercayaan pemimpin kepada mereka yang telah disertai pendelegasian wewenang dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai tanpa fungsi pendelegasian ini, maka harus diwujudkan oleh pemimpin itu sendiri.

- 5) Kontrol, fungsi kontrol ini mengandaikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan para anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati semaksimal mungkin. Pemimpin dapat mencapai peran kontrol melalui kegiatan seperti bimbingan, arahan, koordinasi, dan pengawasan.⁵²

d. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat kualitas yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan metode yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.⁵³

Landasan untuk mengategorikan gaya kepemimpinan adalah ada tiga pola inti kepemimpinan yang meliputi pelaksanaan tugas, hubungan kooperatif, dan hasil yang dapat dicapai. Penulis mengartikan gaya kepemimpinan seorang

⁵² Dimiyati,44

⁵³ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo,2012),35

pemimpin adalah suatu cara atau pola untuk mempengaruhi bawahannya menuju suatu tujuan bersama.

Menurut Tafsir Ibnu Kasir, pada firman Allah SWT dalam surah Sad ayat 26 adalah perintah dari Allah SWT kepada penguasa agar mereka menentukan urusan antara manusia dan kebenaran yang diturunkan-Nya, dan agar mereka tidak menyimpang darinya, yang akan menyesatkan mereka dari jalan Allah SWT. Mereka yang telah menyimpang dari jalan Allah SWT dan melupakan hari pembalasan telah diancam dengan adzab yang pedih dan juga ancaman yang nyata.⁵⁴

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا الْحِسَابَ

Artinya : “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”⁵⁵

⁵⁴ <https://quranhadits.com/quran/38-sad/sad-ayat-26/>

⁵⁵ Al-Quran,, Usman el-Qurtuby, 38:26

Ada empat gaya kepemimpinan Menurut University of Iowa Studies, yang telah dikutip dari Robbins dan Coulter yaitu sebagai berikut :⁵⁶

- a) Dictator/Otoritarian Leadership Style, yaitu merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertanggung jawab penuh atas segala keputusan dan kebijakan. Di sini, pemimpin bertanggungjawab atas semua bagian kegiatan, mendikte tujuan apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya, termasuk tujuan besar dan kecil.
- b) Seorang pemimpin otoriter memusatkan otoritas pada dirinya sendiri, mengarahkan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, mengambil keputusan secara sepihak, meminimalkan masukan dari bawahan atau staf.
- c) Gaya kepemimpinan Demokratis/Partisipatif, yaitu gaya manajemen yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong keterlibatan karyawan dalam menetapkan teknik dan tujuan kerja, dan menganggap umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.
- d) Laissez-Faire adalah frasa Prancis yang berarti “melepaskan” (kontrol kebebasan) gaya kepemimpinannya adalah di mana orang atau kelompok diberi keleluasaan luas dalam

⁵⁶ Dimiyati, *Model Kepemimpinan & sistem pengambilan keputusan*, 71

membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang seefisien mungkin.

2) Tipe Kepemimpinan

Kegiatan kepemimpinan akan dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan.⁵⁷ Jika tindakan diurutkan, gaya kepemimpinan dapat ditampilkan bersama dengan polannya. Klasifikasi jenis kepemimpinan didasarkan pada tipe kepemimpinan ini. Beberapa para ahli lain membagi banyak bentuk kepemimpinan kedalam kategori berikut :⁵⁸

- a) Karismatis, pada jenis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan kemampuan luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, oleh karena itu pada tipe ini kebanyakan memiliki pengikut dengan jumlah yang besar dan pengawal yang setia. Individu ini dapat digambarkan sebagai pemimpin lahir secara alami.⁵⁹
- b) Tipe paternalistik, ditandai dengan ciri-ciri seperti memperlakukan bawahan sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia terlalu protektif terhadap bawahannya, jarang membiarkan mereka membuat keputusan sendiri, dan praktis tidak pernah membiarkan pengikut dan bawahan

⁵⁷ Mulyadi,36

⁵⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*,(Jakarta: Rajawali Pers,2016),80

⁵⁹ Tim Kaderisasi, *Buku Saku Kader*,(Siliragung: PAC IPNU-IPPNU , 2021). 81

mengembangkan daya cipta dan inovasi mereka sendiri. Juga, jadilah maha tahu dan maha benar setiap saat.

- c) Tipe Militeristik adalah jenis kepemimpinan semi militer. Gaya militer hanya ditiru diluarnya saja. Namun jika dicermati, bentuk kepemimpinan ini sangat mirip dengan kepemimpinan otoriter.
- d) Otokratis (*Outhoritative, Dominator*), pada kepemimpinan ini memusatkan otoritas pada dirinya sendiri, mengarahkan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, mengambil keputusan secara sepihak, meminimalkan masukan dari bawahan atau staf.
- e) Pada Tipe Laissez Faire, seorang pemimpin praktis tidak memimpin, gaya kepemimpinannya adalah di mana orang atau kelompok diberi keleluasaan luas dalam membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang seefisien mungkin..⁶⁰
- f) Profesor Peter Worsley menggambarkan kepemimpinan populis sebagai “kepemimpinan yang dapat membangkitkan solidaritas rakyat” dalam bukunya *The Third World*.
- g) Kepemimpinan Tipe Administratif atau Eksekutif, mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi dengan sukses..⁶¹

⁶⁰ Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*.84

⁶¹ Kartono, 86

h) Tipe Demokratis, pada kepemimpinan ini seorang pemimpin memberikan bimbingan yang efisien kepada para anggota atau bawahan dan juga terdapat adanya koordinasi mengenai pekerjaan dengan semua anggota/bawahan, serta penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dengan adanya kerja sama yang baik.⁶²

e. Komponen Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai 3 komponen wajib yang harus dipunyai oleh seorang pemimpin. Jika 3 komponen tersebut tidak lengkap, maka tidak bisa dikatakan pemimpin. Adapun komponen kepemimpinan yaitu :⁶³

- 1) Manusia yang dipimpin, tanpa adanya orang yang dipimpin maka tidak bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin. Jika ingin menjadi pemimpin akan tetapi belum memiliki orang yang akan dipimpin maka harus dicari terlebih dahulu agar bisa menjadi seorang pemimpin. Setiap lembaga mempunyai cara yang berbeda-beda dalam hal ini menyesuaikan dengan kebutuhan lembaganya. Dalam memimpin juga dibutuhkan pengelolaan yang tepat dan baik agar membuahkan hasil yang optimal.
- 2) Wadah kepemimpinan (organisasi), seseorang yang menjadi pemimpin harus memiliki wadah atas kepemimpinannya. Dalam proses kepemimpinan tidak akan efektif tanpa memiliki struktur

⁶² Kaderisasi, *Buku Saku Kader*. 79

⁶³ Minanur Rohman Muhsinin, *Buku Saku Sang Pemimpin*, (Kediri: Minka Foundation, 2017), 46

formal yang diakui oleh semua orang yang berada dalam kepemimpinan.

- 3) Kemanfaatan pemimpin, seorang pemimpin harus dapat membantu individu yang mereka awasi. Manfaat ada dua yakni manfaat yang berwujud dan juga manfaat yang tidak berwujud yang dapat dirasakan oleh orang lain, seperti menawarkan bantuan pinjaman kepada orang lain atau memberikan bimbingan.⁶⁴

f. Kepemimpinan Kepala KUA

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengaruhi atau memberikan contoh melalui seorang pemimpin untuk bawahannya dalam usaha menggapai sasaran dalam organisasi, seni mengarahkan dan memengaruhi orang dengan cara kepatuhan, kehormatan, kepercayaan, serta kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yang melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan keadaan tertentu, kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.⁶⁵

KUA yang disebut Kantor urusan agama adalah tempat paling kecil Kementerian Agama yang ada di tingkat kecamatan., sebagaimana yang ditegaskan oleh Menteri Agama No . 517/2001 agar Kantor Urusan Agama bertugas untuk melakukan beberapa

⁶⁴ Rohman,83

⁶⁵ Andang, *Manajemen*,39

tugas kantor Kementerian Agama Kabupaten di bagian urusan Agama Islam di lingkup Kecamatan. KUA bertugas membantu melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama kabupaten dibidang urusan agama islam di wilayah kecamatan. Kementerian Agama juga memerintahkan kepada Kantor Urusan Agama (KUA) yang merupakan bagian dari struktur Kementerian Agama untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama.

Kepemimpinan kepala kantor urusan agama (KUA) adalah seseorang yang dapat memengaruhi atau memberi contoh dari seorang pemimpin kepada bawahannya dalam usaha mencapai tujuan bersama untuk membantu melakukan beberapa tugas kantor kementerian agama kabupaten dibagian urusan agama islam di lingkup kecamatan.⁶⁶

Kementerian Agama membawahi Kantor Urusan Agama yang merupakan lembaga pemerintah. Kantor Urusan Agama bertanggung jawab melaksanakan tugas dari Kementerian Agama Kota dan Kabupaten dibidang urusan agama islam di kecamatan. Tanggung jawab utama KUA dituangkan dalam BAB I Kedudukan dan Fungsi Kantor Urusan Agama yang berpedoman pada ayat 1-3 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2016, yang mengatur tentang organisasi

⁶⁶ Ahmad Gojin dan Sofyan Ruskandar, “Upaya bimbingan pembinaan kantor urusan agama dalamantisipasi pernikahan tanpa melalui pencatatan KUA DI Kecamatan Purwahaja Kota Banjar”,No 1(2019)26

dan operasional Sub Bagian - Kantor Urusan Agama Kabupaten, khususnya. :⁶⁷

Pasal 1 :

- (1) Kantor Urusan Agama Kecamatan yang selanjutnya disingkat KUA Kecamatan adalah unit pelaksanaan teknis kementerian Agama, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan secara operasional dibina oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kabupaten Kota
- (2) KUA di Kecamatan berkedudukan di Kecamatan
- (3) KUA Kecamatan dipimpin oleh Kepala

Pasal 2:

KUA Kecamatan mempunyai tugas untuk melakukan layanan dan bimbingan masyarakat islam di wilayah kerjanya.

Pasal 3:

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 2, KUA Kecamatan menyelenggarakan fungsi:⁶⁸
 - a. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan , pencatatan, dan pelaporan nikah rujuk

⁶⁷<http://kotasemarang.kemenag.go.id/pict/81473539PMA%20Nomor%2034%20Tahun%202016.pdf>

⁶⁸<http://kotasemarang.kemenag.go.id/pict/81473539PMA%20Nomor%2034%20Tahun%202016.pdf>

- b. Penyusunan statistik pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam
- c. Pengelolaan sistem dokumentasi dan sistem informasi manajemen KUA Kecamatan
- d. Pelayanan bimbingan keluarga sakinah
- e. Pelayanan bimbingan kemasjidan
- f. Pelayanan bimbingan hisab rakyat dan pembinaan syaria'ah
- g. Pelayanan bimbingan dan penerangan Agama Islam
- h. Pelayanan bimbingan zakat dan wakaf
- i. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumah tanggaan KUA Kecamatan

Adapun tugas dan wewenang KUA Kecamatan adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama menetapkan dan merumuskan Visi, Misi, Kebijakan, Sasaran, Program, dan Kegiatan Kantor Urusan Agama
- b) Membagi tugas, menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan mengkoordinasikan, pelaksanaan Kantor Urusan Agama
- c) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas bawahan

- d) Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang ketatausahaan
- e) Melakukakan pelayanan dan bimbingan dibidang nikah, Rujuk, dan Keluarga sakinah
- f) Melakukan usaha pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan di bidang pelaksanaan KUA
- g) Mempelajari dan menilai atau mengoreksi laporan pelaksanaan tugas di bawahan.⁶⁹

3. Motivasi Kerja Pegawai

a. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan sebuah konsep yang sering kita terapkan untuk menjelaskan perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi adalah proses menunmbuhkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dan menyumbangkan seluruh kekuatan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berfluktuasi, dan terkadang tidak turun sama sekali.

Hilangnya motivasi dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi untuk bekerja, misalnya karena kita tidak lagi memiliki keiinginan untuk hidup. Hidup mencakup lebih dari sekedar bernafas. Ketika seseorang menghayati selera, aspirasi, kegembiraan, energi, visi, bisnis, tindakan ibadah, kontribusi kepada orang lain, dan banyak lagi, hidup menjadi lebih hidup.⁷⁰

⁶⁹Gojin . “Upaya Bimbingan”,27

⁷⁰Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*,52

Setiap karyawan memiliki kontrak penempatan yang menetapkan atau menjelaskan bahwa dia harus melakukan segala upaya untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tertentu. Sebagai gantinya, atasan biasanya memberikan kompensasi dalam bentuk upah dan tunjangan. Kedua belah pihak biasanya mengetahui isi kontrak semacam itu. Namun, ada beberapa tambahan yang bisa disebut kontrak psikologis. Kontrak terdiri dari harapan tidak tertulis dari masing-masing pihak (pekerja dengan perusahaan).

Misalnya, orang yang mengharapakan lembaga atau instansi untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat dan memperlakukan karyawan dengan adil. Organisasi, disisi lain, menuntut output tenaga kerja yang sepadan dengan imbalan remunerasi yang memadai, loyalitas karyawan, dan sebagainya.⁷¹

Pada dasarnya, perusahaan atau organisasi mengharapakan orang-orang yang tidak hanya “kompeten, cakap, dan terampil”, tetapi juga bersemangat untuk bekerja keras dan mencapai hasil pekerjaan yang ideal. Keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka menolak untuk berusaha menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi sangat penting karena diyakini bahwa setiap individu karyawan akan bekerja keras dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi jika mereka termotivasi.⁷²

⁷¹ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 38

⁷² Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, 92

Tujuan dari teori motivasi adalah untuk menentukan apa yang memotivasi orang untuk melakukan dengan sukses. Pengusaha dapat menggunakan teori motivasi untuk fokus pada aspek yang membuat perbedaan.⁷³

Abraham Maslow mengemukakan teori kebutuhan, dimana teori ini merupakan teori motivasi yang terkenal. Setiap manusia, menurutnya, memiliki lima kebutuhan dasar yaitu sebagai berikut :⁷⁴

1) Kebutuhan Fisiologis, hal-hal yang harus dipenuhi untuk hidup, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan juga kemampuan untuk bernafas.

2) Kebutuhan akan rasa aman juga sangat dibutuhkan setelah tuntutan fisiologis terpenuhi, mereka dapat memusatkan perhatian pada kebutuhan akan rasa aman. Keamanan itu mencakup perasaan aman dan tenteram dalam menghadapi ancaman atau kerugian fisik apapun.

3) Jika tuntutan fisiologis dan keamanan telah ditangani, bidang perhatian berikutnya adalah hubungan manusia. Pada tingkat ini, cinta dan pengabdian di ekspresikan tidak hanya melalui hubungan interpersonal yang intim, tetapi juga melalui keinginan untuk bergabung dengan kelompok sosial yang beragam.

4) Keinginan untuk dihormati, percaya diri, dan harga diri, serta validasi eksternal. Dalam hal pekerjaan, hal ini memiliki pekerjaan

⁷³ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 39

⁷⁴ Zainal, *“Islamic Human Capital Manajemen”*, 621

yang bermanfaat, memberikan sesuatu yang dapat dicapai, dan menerima rasa hormat dan juga pujian yang luas dari orang lain

5) Keinginan aktualisasi diri terkait dengan kebutuhan pemenuhan diri dan berada dipuncak Hirarki Maslow. Seseorang berkeinginan untuk memenuhi potensi maksimalnya ketika semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Hanya beberapa orang yang dapat mencapai tingkat akhir.⁷⁵

b. Cara Mengukur dan Usaha Meningkatkan Motivasi

Meskipun motivasi adalah kekuatan, itu bukan identitas yang nyata. Adapun cara mengidentifikasi sejumlah indikator, yaitu sebagai berikut :

- 1) Durasi aktivitas seberapa lama kemampuan menggunakan waktu untuk melakukan aktivitas.
- 2) Frekuensi tindakan dilakukan seberapa sering kegiatan itu dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Kesinambungan tujuan dan kepatuhan terhadap tujuan kegiatan.
- 4) Kemauan, ketekunan, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan dan masalah untuk mencapai tujuan.
- 5) Pengabdian, dan dedikasi uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwa atau nyawa untuk mencapai tujuan.
- 6) Tingkatan aspirasi, rencana tujuan, gagasan, tujuan atau sasaran, dan idola yang ingin dicapai oleh kegiatan.

⁷⁵ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 42

- 7) Tingkat pencapaian, sertifikasi produk, atau keluaran yang dicapai.
- 8) Orientasi sikapnya terhadap tujuan kegiatan.

Teknik atau pendekatan dan pengukuran tertentu ini dilahirkan dari beberapa indikator diatas sehingga dapat digunakan :⁷⁶

- a) Observasi melalui tes tindakan
- b) Questioner dan pertanyaan terbuka
- c) Aspirasi dan cita-cita yang diketahui melalui Mengarang bebas
- d) Skala sikap dan tes prestasi

untuk meningkatkan motivasi kerja ada beberapa saran upayanya yaitu sebagai berikut :

- a) Menghindari fikiran-fikiran yang buruk dan kondisi yang negatif
- b) Menciptakan persaingan yang sehat
- c) Atas dasar prinsip goal grained maka, adakan pace making
- d) Memberikan kesempatan pada individual atau kelompok dan berikan informasi mengenai output kegiatan.**
- e) Memberikan reward atau semacam hadiah dan bonus atau insentif bisa diberikan dalam bentuk apapun seperti halnya pujian, piagam, fasilitas dan kesempatan promosi)**

⁷⁶ Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, 53

f) Melakukan kompetisi dengan orang lain, hal ini bisa mengukur kemampuan seseorang dan juga bisa membangkitkan motivasi dengan adanya daya kompetisi tersebut.⁷⁷

c. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Motivasi

Ada dua elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi seseorang salah satunya yaitu Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :⁷⁸

a) Persepsi individu tentang dirinya sendiri, serta termotivasi atau tidaknya mereka untuk mencapai sesuatu, sangat dipengaruhi oleh proses kognitif persepsi. Cara seseorang melihat diri sendiri akan mempengaruhi dan bisa mengarahkan perilakunya.

b) Harga diri dalam pencapaian adalah elemen motivasi yang mengilhami atau mengarahkan individu untuk berusaha menjadi lebih mandiri, orang yang lebih kuat, memperoleh kemandirian, dan mencapai status sosial tertentu, serta dapat memotivasi individu yang unggul.

c) Adanya optimisme terhadap masa depan. Harapan ini merupakan sikap dan sentimen subjektif seseorang yang dipengaruhi oleh fakta objektif dari lingkungan sekitarnya. Tujuan dari perilaku adalah untuk memenuhi harapan.

d) Kebutuhan manusia didorong oleh keinginan untuk menjadi benar-benar fungsional dalam rangka mewujudkan potensi penuh

⁷⁷ Rohman Muhsinin, *Buku Saku Sang Pemimpin*, 97

⁷⁸ Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, 55

mereka. Kebutuhan seseorang akan memotivasi dan mengarahkannya untuk mencari atau mengarahkan dan merespon tekanan yang dialaminya.

e) Kepuasan kerja lebih merupakan dorongan efektif yang terjadi pada orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau tujuan perilaku.

Elemen yang berasal dari luar diri individu, biasa disebut faktor eksternal yaitu, terdiri sebagai berikut :

a) Individu akan diarahkan untuk memilih sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni jenis dan sifat pekerjaan, serta keinginan untuk mengerjakan jenis dan sifat pekerjaan tertentu tersebut sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia. Besarnya nilai imbalan yang dimiliki oleh objek usaha yang bersangkutan mempengaruhi kondisi ini.

b) Kelompok kerja dimana individu berpartisipasi dapat mempromosikan atau memimpin perilaku individu menuju tujuan perilaku tertentu.

c) Secara umum, setiap individu didorong untuk menghubungkan rasa kapasitasnya untuk berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam skenario lingkungan.

d) Sistem penghargaan yang diterima, merupakan ciri atau kualitas suatu objek yang menyenangkan dan dibutuhkan oleh seseorang agar dapat mempengaruhi motivasi ataupun menggeser perilaku

dari satu objek ke objek lain dengan nilai penghargaan yang lebih tinggi.

Hal lain yang berupa kendala dan juga faktor pendukung motivasi itu sendiri, dapat mempengaruhi motivasi yakni sebagai berikut :⁷⁹

Ada empat kendala motivasional yaitu dalam menentukan alat motivasi yang paling tepat sangatlah sulit dikarenakan keinginan dari setiap individu karyawan berbeda, kemampuan perusahaan untuk memberikan fasilitas dan insentif terbatas, manajer juga sulit menentukan motivasi kerja setiap individu karyawan, serta manajer kesulitan memberikan insentif yang sesuai yakni wajar dan layak.

Sedangkan aspek pendukung untuk membangkitkan motivasi adalah bahwasannya walaupun setiap pegawai memiliki kepentingan yang berbeda-beda, kebutuhannya identik, yaitu bahwa setiap manusia ingin bertahan hidup dan untuk hidup pun harus diberikan makan. Manusia juga diharapkan memiliki harga diri, oleh karena itu setiap manusia atau pegawai berhak mendapatkan imbalan atas prestasi yang dicapainya, serta pujian-pujian dan juga perlakuan yang baik dari atasannya.⁸⁰

⁷⁹ Haibuan, *Organisasi & Motivasi*, 102

⁸⁰ Hasibuan, 103

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk lebih memahami fenomena apa yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, tindakan, dan motivasi. Penelitian ini disajikan dalam bentuk narasi dalam kata-kata dan bahasa, diatur dalam setting yang unik dan alami, dan menggunakan berbagai pendekatan ilmiah.⁷⁶

Sedangkan penelitian lapangan merupakan metode pilihan (*field Research*). jenis penelitian lapangan ini juga dikenal sebagai metodologi penelitian kualitatif yang luas atau metode untuk mengumpulkan data kualitatif.⁷⁷ Karena fokus penelitian ini adalah pada hasil pengumpulan data dari informan yang telah dipilih sebelumnya.⁷⁸

Maka dari itu pada hal ini peneliti melaksanakan penelitian terjun secara langsung kelapangan untuk mengamati dan menggali informasi dari berbagai sumber yang bersangkutan. Penelitian ini juga berdasarkan pada ketertarikan peneliti terhadap strategi kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.

⁷⁶Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 6.

⁷⁷Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 135

⁷⁸Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Pers,2017), 46

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini memberitahukan di mana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Wilayah daerah penelitian berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan sebagainya) dan unit analisis. Adapun lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian ini adalah di Kantor Urusan Agama Jl. Ali Sakti No.01, Krajan, Kesilir, Siliragung, Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur.

Alasan peneliti mengambil lokasi dilembaga tersebut, karena ada beberapa pertimbangan atas dasar keunikan, dari segi gaya kepemimpinan dan strateginya, dan juga ada kemenarikan, serta sesuai dengan topik pada penelitian ini yaitu, karena adanya Kantor Urusan Agama adalah salah satu instansi yang sangat dibutuhkan oleh warga masyarakat sebagai tonggak agama dalam menyempurnakan keimanan manusia yaitu dengan adanya pernikahan serta bukan hanya mengurus tentang pernikahan serta melayani masyarakat untuk menyempurnakan rukun islam yaitu haji dan lainnya.

Hal ini juga tidak terlepas dari seorang pemimpin kepala KUA Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi, dalam kepemimpinannya bersifat akuntabilitas, tegas, adil dan tidak memandang siapapun, serta orang demokratis itu dalam mengambil suatu kebijakan. Selain itu dalam mengembangkan kompetensi, keterampilan, dan karakter dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Urusan Agama.

C. Subyek Penelitian

Untuk memperoleh data yang diinginkan sesuai kebutuhan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini pengumpulan data dan pencarian data didapatkan dari informan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yang biasa disebut dengan teknik *purposive sampling*. Maksudnya yaitu peneliti hanya memilih informan dengan kriteria tertentu dari orang yang paling tahu terhadap kepemimpinan objek disertai alasan mengambil informan tersebut.⁷⁹

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi utama adalah seorang pemimpin yang disebut sebagai kepala KUA Kecamatan Siliragung itu sendiri. Pertimbangan dari peneliti karena beliau adalah sebagai subyek dari penelitian. Selain itu, data untuk penelitian ini berasal dari berbagai informan pendukung yang menurut peneliti dapat memberikan kontribusi informasi yang relevan dengan penelitian. Berikut ini informan dalam penelitian :

1. Kepala KUA : Yusron Suhaimi, S.HI
2. Penghulu : Sarno, S.H
3. Staff Administrasi : Rahmatia, S.H
4. Penyuluh PNS : Hisbullah Huda, M.PdI
5. Penyuluh B.wakaf : Ali Makrus, S.Pd

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA,2008), 219

D. Teknik Pengumpulan Data

Karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahapan yang paling strategis dalam proses penelitian. Peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi persyaratan sesuai dengan yang telah ditetapkan jika tidak memahami metodologi pengumpulan data.⁸⁰

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi yang merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Observasi

Dalam setiap penelitian, khususnya penelitian kualitatif, observasi merupakan salah satu prosedur pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data untuk tujuan pendidikan.

Tujuan dari data observasional adalah untuk mengkarakterisasi setting yang diamati dalam hal kegiatan yang terjadi, orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan, dan keterlibatan mereka dengan orang-orang.

Kegiatan observasi melibatkan pencatatan metodelis peristiwa, tindakan, objek yang diamati, dan item lain yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian. Peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak-banyaknya pada tahap awal pengamatan umum, selanjutnya peneliti harus melakukan pengamatan terfokus, yaitu mulai

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 224.

mempersempit data atau informasi yang dibutuhkan agar peneliti dapat menemukan pola perilaku dan hubungan yang terus terjadi. Jika ditemukan, peneliti kemudian dapat mencari tema untuk diselidiki. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi partisipan

Menurut Bogdan dan Taylor (1975), observasi partisipan adalah periode interaksi sosial yang menarik antara peneliti dan subjek dalam setting tertentu. Istilah “pengamatan partisipan” mengacu pada studi dimana peneliti dan subjek memiliki periode interaksi sosial yang intens. Orang yang melakukan pengamatan, dengan kata lain, berpartisipasi atau berada dalam posisi untuk diamati.

b. Observasi sistematis

Karena sering disebut kerangka atau observasi yang terorganisir, maka observasi sistematis adalah adanya suatu kerangka yang memasukkan faktor-faktor yang telah dikategorikan. Berikut prosedur pencatatannya :

- 1) Materi
- 2) Metode mencatat
- 3) Hubungan observasi dengan observasi.

Teknik observasi yang digunakan pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data tentang :

- a. Struktur organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi
- b. Sejarah berdirinya Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.
- c. Profil. Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi
- d. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

2. Wawancara

Wawancara adalah interaksi satu lawan satu dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Percakapan dilakukan oleh dua pihak yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang menanggapi. ⁸¹ Teknik wawancara yang digunakan didalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara terstruktur

Jika penannya (pewawancara) mengetahui apa yang tidak diketahuinya dan dapat menyusun pertanyaan yang benar untuk memperolehnya dari informan, maka wawancara tersebut dikatakan sebagai wawancara terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara terstruktur telah dirumuskan sebelumnya, dan responden diharapkan untuk menanggapi dalam kerangka wawancara, definisi, atau solusi untuk suatu masalah.

⁸¹Maelong, *Metodologi*, 186.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur atau tidak terjadwal adalah wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak standar atau unik. Pengecualian, penyimpangan, interpretasi aneh, interpretasi ulang, pendekatan inovatif, sudut pandang ahli, atau perspektif soliter disorot dalam temuan wawancara tidak terstruktur.⁸²

Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti dengan cermat bertanya dan secara aktif mendengarkan petunjuk tentang pertanyaan apa yang ditanyakan dan apakah perlu menggali lebih jauh untuk mendapatkan informasi lebih lanjut.⁸³

Teknik-teknik wawancara yang telah digunakan ini peneliti dapat memperoleh data tentang :

- a. Mengetahui strategi yang dilakukan Kepala KUA
- b. Mengetahui faktor pendukung dan penghambatnya
- c. Mengetahui alternatif untuk mengatasi faktor penghambat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman kejadian masa lalu, dan dapat berbentuk teks, foto, atau karya seni yang monumental. Buku harian, sejarah hidup, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan adalah contoh dokumen tertulis. Gambar berupa dokumen, seperti foto, gambar hidup, sketsa, dan sebagainya. Dokumen berupa karya seni, foto, patung, video,

⁸²Maelong,190

⁸³Maelong,191.

dan media lainnya. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen berguna selain observasi dan wawancara.⁸⁴

Dalam metode dokumentasi, adapun data yang akan diperoleh yaitu:

- a. Struktur organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi
- b. Gambar mengenai KUA Kecamatan Siliragung
- c. Gambar dengan Pihak-pihak KUA Kecamatan Siliragung.

E. Analisis data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dimulai dengan menyiapkan dan menyusun data (seperti transkrip atau gambar) untuk dianalisis, kemudian mereduksi data menjadi tema melalui pengkodean dan peringkasan kode, dan terakhir menyajikan data dalam bentuk bagan, table, atau pembahasan.⁸⁵

Adapun dalam proses analisa data, peneliti menggunakan metode Miells, Huberman dan Saldana⁸⁶ yaitu :

1. Kondensasi Data

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan, atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Letak perbedaan antara reduksi dengan kondensasi terletak pada cara penyederhanaan data. Reduksi cenderung

⁸⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, , 240.

⁸⁵John W. Cresweel, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2015), 251.

⁸⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, , 247

memilah kemudian memilih, sedangkan kondensasi menyesuaikan seluruh data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Dengan demikian data yang telah di kondensasi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara, dokumen-dokumen dan mendapatkan data tertulis yang ada dilapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan focus penelitian yang dibutuhkan.

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Untuk menyederhakan data, peneliti mengumpulkan data setiap proses yang peneliti kategorikan.

2. Penyajian data

Setelah data dikondensasi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian Kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif dan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang

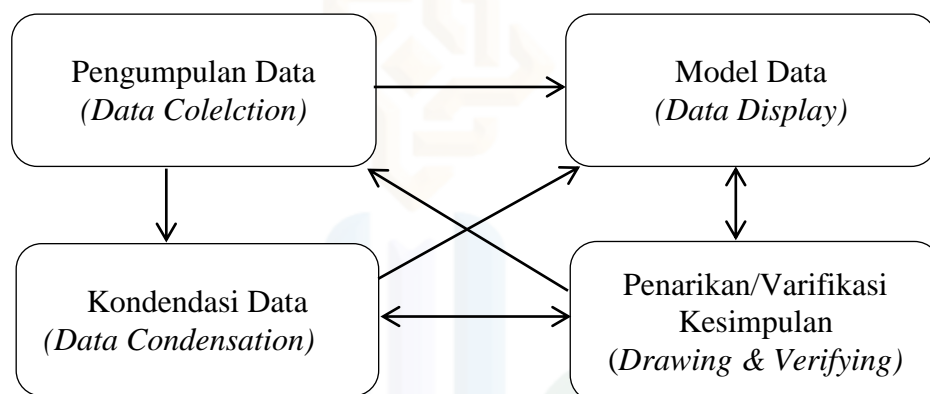
penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Kesimpulan

Langkah ketiga menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal, interaktif, hipotesis atau teori.⁸⁷ Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut:

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, , 252.



Gambar 3.1

Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

F. Keabsahan data

Setelah data terkumpul dan sebelum peneliti menulis laporan penelitian, peneliti akan mengecek kembali informasi yang diperoleh dengan cara mengecek informasi yang diperoleh dari wawancara dan mengamati serta melihat dokumen-dokumen yang ada. Ini akan memungkinkan informasi peneliti diuji validitasnya dan dipertanggungjawabkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan *triangulasi validitas*. *Triangulasi validitas* adalah pendekatan pengumpulan data yang menggabungkan sejumlah teknik pengumpulan data yang berbeda dengan sumber data yang ada.⁸⁸ Menurut William Wiersma triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Sedangkan peneliti menggunakan *triangulasi* sumber untuk menguji keabsahan data yang di peroleh.

⁸⁸Sugiyono. *Metode Penelitian* 241

Dalam penelitian kualitatif, *Triangulasi* dengan sumber mengacu pada membandingkan dan memverifikasi tingkat ketergantungan informasi yang diterima melalui berbagai periode dan alat. Sebuah jalan diantara menyelesaikan ini :

1. Membandingkan dan mengontraskan data dari observasi dan wawancara.
2. Membandingkan dan mengontraskan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang mereka katakan secara pribadi.
3. Buat perbandingan antara apa yang dikatakan orang tentang keadaan penelitian dan apa yang mereka katakan secara teratur.
4. Membandingkan dan mengontraskan kondisi dan perspektif orang dengan orang lain.
5. Membandingkan isi dokumen yang relevan dengan temuan wawancara.⁸⁹

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan penelitian yang dimaksud adalah yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian. Ada banyak tahapan penelitian yang peneliti lakukan, antara lain tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap kesimpulan penelitian. Berikut penjelasannya :

1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun rencana penelitian

Latar belakang masalah dan alasan dilakukannya penelitian ditentukan dalam rencana penelitian ini, serta pemilihan lokasi,

⁸⁹Lexi . J. Maelong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rodaskarya, 2008). Hal: 331

penentuan jadwal penelitian, desain pengumpulan data, desain teknik analisis data, dan desain pemeriksaan validitas data.

b. Studi Eksplorasi

Studi eksploratif adalah kunjungan ke lokasi penelitian sebelum dilakukan dengan tujuan untuk mengenal lokasi penelitian dan semua variabel yang akan diteliti.

c. Perizinan

Penelitian ini memerlukan persetujuan untuk prosedur berikut, terutama permintaan surat pengantar dari Universitas Islam Negeri KH.Achmad Siddiq Jember sehubungan dengan penelitian yang dilakukan diluar kampus dan dilembaga pemerintah. Sebagai permohonan izin penelitian di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi.

d. Menyusun Instrumen Penelitian

Penyusunan daftar pertanyaan yang digunakan untuk wawancara dan pencatatan dokumen lain yang diperlukan adalah Kegiatan dalam penyusunan instrumen penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

a. Terjun ke lapangan/Lokasi penelitian

Pada tahap ini peneliti terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data mengenai fokus permasalahan yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian.

b. Bersosialisasi dengan pegawai

- c. Menggali dan mengumpulkan data. Hal tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi
- d. Mengavaluasi Data

3. Tahap Pasca Penelitian

a. Menganalisis data

Dalam tahap ini, peneliti melakukan sebuah analisa terhadap data yang sudah diperoleh dari beberapa informan, sehingga peneliti mampu untuk menentukan data mana yang dibutuhkan karena semakin banyak informan yang dijadikan sumber informasi maka semakin banyak pula data yang diperoleh, untuk itu diperlukan tahap analisis data.

- b. Menyajikan data dalam bentuk laporan hasil penelitian dengan menganalisis data yang telah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing.
- c. Menyempurnakan laporan dalam bentuk merevisi data, kemudian hasil penelitian yang sudah selesai, dipertanggungjawabkan didepan penguji kemudian digandakan untuk diserahkan kepada pihak terkait.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung terbentuk dan berdiri sejak Mei tahun 2007. Kecamatan Siliragung ini pada mulanya merupakan bagian dari Kecamatan Pesanggaran, namun semakin bertambahnya kepadatan penduduk dan terlalu luas cakupan Kecamatan Pesanggaran, sehingga pada akhirnya pemecahan daerah tersebut harus dilakukan. Begitu luasnya cakupan wilayah tersebut membuat kesulitan dalam beberapa hal, salah satunya yakni apabila masyarakat akan melakukan berbagai pengurusan di KUA.

Kesulitannya mengenai jarak antara tempat tinggal masyarakat dengan KUA sangatlah jauh. Dengan demikian pada akhirnya dipecahlah daerah pesanggaran menjadi dua Kecamatan yaitu Kecamatan Pesanggaran dengan Kecamatan Siliragung. Meskipun Kecamatan Siliragung sudah dibentuk sejak tahun 2004, akan tetapi dikala itu sistem pemerintahan masih belum terlalu stabil, sehingga pada beberapa tahun berikutnya yakni tepat pada bulan Mei tahun 2007, barulah KUA Kecamatan Siliragung berdiri dan telah diresmikan.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung saat ini masih berdiri di tanah wakaf masjid Jami' Baiturrohman karena belum mempunyai tanah atas nama KUA Kecamatan Siliragung itu sendiri. Kantor Urusan

Agama Kecamatan Siliragung terletak di Jl. KH. Ali Usman RT/RW 001/001 Dusun Krajan Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi dengan luas tanah 743 m. KUA ini memiliki letak yang tidak mudah untuk ditemukan, karena yang letaknya tidak berada di pinggir jalan raya. KUA ini memiliki jarak sekitar 350 m dari jalan raya, selain itu jalan tersebut tidak ada tembusanya melainkan jalan buntu. KUA Kecamatan Siliragung ini berada paling ujung timur dari jalan tersebut, karena setelah KUA tidak ada lagi bangunan melainkan hanya ada bukit kecil yang ditumbuhi banyak tanaman rumput dan pohon liar.

Akses jalan yang harus dilalui untuk menuju KUA Kecamatan Siliragung kurang begitu baik karena aspal yang melapisi jalan tersebut sudah banyak yang berlubang dan rusak hingga pada akhirnya mengakibatkan kesulitan dalam melewatinya.

Seiring dengan dinamika kebutuhan kantor, kepemimpinan pada KUA Kecamatan Siliragung telah mengalami beberapa pergantian kepala, yakni sebagai berikut :

- a. Hasan Sholeh, S.HI (Tahun 2007-2009)
- b. Drs. Abdul Aziz (Tahun 2009-2010)
- c. Drs. H. Sucahyono M.Si (Tahun 2010-2011)
- d. Saiful Karim, S.HI (Tahun 2011-2013)
- e. Fatur Rahman, S.Ag (Tahun 2013-2015)
- f. H. Ahmad, S.Pd.I (Tahun 2015-2019 Awal)
- g. H. Yusron Suhaimi, S.HI (Februari 2019- Sekarang)

Adapun Visi dan Misi KUA Kecamatan Siliragung adalah sebagai berikut :

Visi

“ Terwujudnya pelayanan maksimal berbasis lima nilai berbudaya dasar kerja Kementerian Agama RI dalam rangka menciptakan Siliragung yang taat beragama rukun sejahtera, rukun serta sejahtera lahir batin. ”

Misi

- a. Meningkatkan kualitas layanan KUA terhadap masyarakat dengan berbasis IT.
- b. Meningkatkan profesionalisme karyawan KUA.
- c. Menjaga kerukunan intern dan antar umat beragama.
- d. Mendorong terwujudnya keluarga sakinah dan sejahtera lahir lahir batin.
- e. Mengoptimalkan pembinaan keagamaan dalam rangka lebih dekat dengan melayani umat.
- f. Meningkatkan koordinasi antar sektoral dan lintas sektoral.

2. Program Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung

Adapun program kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta membagi tugas pelaksana

KUA dengan Job Description. Program kerja meliputi :

Tabel 4.1
program kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung

No	Program Kerja	Tujuan
1.	Peningkatan Pelayanan NR	a. Pembinaan administrasi NR b. Kelengkapan data atau administrasi NR c. Proses penyelesaian surat-surat tepat waktu
2.	Peningkatan Kinerja Pegawai	a. Jam kerja tepat waktu b. Sopan santun c. Tertib administrasi
3.	Peningkatan sarana dan prasarana	a. Menjalankan program SIMKAH b. Program Online c. Melengkapi kebutuhan sarana kerja
4.	Peningkatan koordinasi lintas sectoral	a. Mengadakan koordinasi dengan MUSPIKA b. Mengadakan koordinasi dengan tokoh agama c. Mengadakan koordinasi dengan LSM/ORMAS

5.	Peningkatan pembinaan keluarga sakinah	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan SUSCATIN b. Pembentukan desa binaan keluarga sakinah c. Pembinaan keluarga Pra sakina, sakinah, I,II,II Plus
6.	Peningkatan pendewasaan usia nikah	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan pendewasaan usia nikah bagi remaja b. Pembinaan UU Nomor : 1 tahun 1974 bagi toga/tomas
7.	Peningkatan pemahaman produk halal	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan produk pangan halal b. Pembinaan penyembelihan hewan
8.	Peningkatan pemahaman ibadah sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan nadhir wakaf b. Pembinaan ta'mir masjid c. Pembinaan LPTQ d. Pembinaan BAZ
9.	Peningkatan kualitas SDM	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembinaan pegawai

		b. Pembinaan operator
10.	Peningkatan kualitas pemahaman manasik calon jamaah	a. Pembinaan manasik haji bagi calon jamaah haji b. Pembinaan pasca manasik haji
11.	Peningkatan pembinaan kelembagaan islam	a. Pembinaan kepengurusan b. Pembinaan administrasi c. Pembinaan ketertiban dan kebersihan.

3. Struktur Kepengurusan KUA Kecamatan Siliragung

Kepengurusan KUA Kecamatan Siliragung saat ini adalah sebagai berikut :

Kepala KUA : H. Yusron Suhaimi, S.HI

Penghulu : Sarno, S.HI

Staff Administrasi : Rahmatia, S.H

Penyuluh PNS : H. Hisbullah Huda, M.Pdi

Penyuluh Bidang Wakaf : Ali Makrus, S.pd

Penyuluh Bidang BTA : Ali Mukhaidori

Penyuluh B. Keluarga Sakinah : Dardiri Muhammad

Penyuluh Bidang BASNAZ : M. Aris Habibi

Penyuluh Bidang Produk Halal : Moh. Nur Huda

Penyuluh Bidang Radikalisme : M. Hanifudin

Penyuluh B. Kerukunan Beragama: Agus Ardani

Penyuluh Bidang NHA : Laela Nur Hamida

B. Penyajian Data Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian diungkapkan sesuai dengan metode dan prosedur penelitian yang telah digunakan secara sistematis kemudian disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang sesuai pada bagian penyajian data. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif ketika proses pengumpulan data selesai.

Analisis data adalah proses mencari dan mengumpulkan informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan langsung, dan sumber lain dengan cermat sehingga dapat dengan mudah dipahami dan dibagikan kepada orang lain. Analisis data memerlukan pengorganisasian data, meringkasnya dalam unit-unit, mensintesis, menyusun menjadi pola, menentukan mana yang paling relevan dan diselidiki, dan menarik kesimpulan dari temuan penelitian sehingga dapat dibagikan kepada orang lain.

Sesuai hasil penelitian, maka akan dijabarkan data-data mengenai tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.”

Sebagaimana pada perumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini terfokuskan kepada dua hal, dimana yang telah dirumuskan sebelumnya,

yaitu : 1) Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi ?. 2) Bagaimana Strategi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi ?.

Maka akan disajikan data-data yang diperoleh baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi untuk memperjelas hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Dorongan utama yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah motivasi. Dorongan ini hadir dalam diri seseorang yang termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan batinnya. Akibatnya, tindakan berdasarkan motivasi tertentu memiliki motif yang terkait dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi adalah perbedaan antara mampu melakukan sesuatu dan bersedia melakukannya. Motivasi lebih mirip dengan keinginan untuk menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸⁹

⁸⁹ B. Uno. *Teori motivasi dan pengukurannya*, 1

Persoalan motivasi meliputi bagaimana membangkitkan semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

Pada dasarnya setiap lembaga atau organisasi mengharapkan pegawai yang tidak hanya cakap dan terampil, tetapi juga mau bekerja keras dan menghasilkan hasil kerjaan yang ideal. Kemampuan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka menolak untuk berusaha menggunakan kemampuan dan keterampilannya.

Motivasi ini menjadi sangat penting dikarenakan dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap perseorangan pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi.⁹⁰

Dalam hal ini bisa dilihat bahwasanya motivasi para pegawai di KUA Kecamatan Siliragung itu sangat penting untuk mencapai Visi dan Misi KUA Kecamatan Siliragung. Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Yusron Suhaimi selaku kepala KUA dalam wawancara bahwa :

“Motivasi sangat penting, bahkan ini nomor 1 dalam mempengaruhi kinerja. Jadi harus diberikan motivasi bagaimana pegawai mau berkinerja tinggi agar bisa melaksanakan tugas dengan tuntas sesuai visi dan misi yang sudah kita tetapkan. Bukan hanya pegawai saja saya sendiri juga mempunyai motivasi dalam bekerja yaitu saya diberi amanah dari Allah dan atasan sebagai pemimpin di KUA Kecamatan Siliragung ini, menurut saya ini adalah penghargaan untuk saya dan saya harus bisa menjalankan amanah ini dengan sebaik mungkin.”⁹¹

⁹⁰ S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*,⁹²

⁹¹ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi*, 12 Agustus 2021

Bukan hanya kepala kua saja yang mengatakan motivasi sangat penting, hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Sarno dalam wawancara bahwa :

“Jika tidak ada motivasi kinerja seseorang tidak akan optimal, seperti halnya saya sendiri. Saya semangat dalam bekerja karena Kepala KUA selalu memberikan motivasi seperti melakukan pendampingan dan pengarahan dalam melaksanakan tugas sehingga membuat saya lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas. Bukan hanya itu saya mempunyai motivasi dari diri sendiri yakni untuk beribadah kepada Allah SWT. Karena bekerja adalah sebagian dari ibadah. Bukan hanya itu saja saya termotivasi dengan keluarga saya untuk mencari nafkah agar keluarga saya bisa hidup bahagia dan sejahtera. Jadi tanpa adanya motivasi, seseorang tidak akan punya semangat untuk bekerja dengan baik.”⁹²

Akan tetapi tidak semua pegawai mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bu Rahmatia selaku Staff Administrasi bahwa :

“Kalau ditanya tentang motivasi saya malah bingung, karena awal daftar menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan dari kemauan saya sendiri melainkan kemauan dari orang tua. Tapi setelah menjalaninya ya udah jadi pengabdian, pastinya bukan lagi motivasi dan saya kerja sesuai dengan tupoksi langsung dari kementerian. Tapi seiring berjalan nya waktu saya mulai memiliki motivasi karena adanya pendampingan dan dorongan dari kepala KUA.”⁹³

Dalam sebuah lembaga KUA Kecamatan Siliragung memang sangat dibutuhkan motivasi dari setiap pegawai akan tetapi tidak semua pegawai mempunyai motivasi maka perlu adanya Strategi dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun Strategi Kepala KUA yakni sebagai berikut :

⁹² Sarno, *Penghulu Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi, 24 Agustus 2021

⁹³ Rahmatia, *Staff Administrasi Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi, 13 Agustus 2021.

a. Mengenal personal pegawai dengan baik.

Mengenal personal pegawai dengan baik adalah salah satu strategi kepala KUA. Pernyataan tersebut diterangkan oleh Bapak Yusron Suhaimi selaku kepala KUA dalam wawancara bahwasanya :

“ jadi saya berinteraksi dengan para pegawai sebaik mungkin untuk menggali informasi setiap individu agar saya bisa mengetahui karakter dari setiap pegawai, bukan hanya itu saja saya juga mencari tahu cara kerja dan tentunya apa yang diinginkan tentang hasil pekerjaan yang dilakukan setiap individu pegawai.”⁹⁴

Strategi ini dilakukan agar pemimpin mengenali dari setiap personal pegawainya, karena setiap personal pegawai pastinya mempunyai kepribadian yang berbeda-beda dan strategi ini diharapkan bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai.

b. Pengakuan terhadap *performance* pegawai.

Adanya pengakuan dari pimpinan mengenai kinerja baik yang telah dilaksanakan pegawai hal ini disampaikan oleh Bapak Yusron Suhaimi dalam wawancara bahwasanya :

“Pengakuan terhadap *performance* pegawai ini juga sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai, jadi memberikan pujian atas kinerja baik yang telah dilaksanakan sebagai salah satu penyemangat pegawai. Bukan hanya sekedar pujian terkadang saya juga memberikan reward kepada pegawai yang melakukan kinerja secara optimal. Dengan begini para pegawai akan berlomba-lomba untuk bekerja dengan giat dan juga optimal.”⁹⁵
Selain memberikan penghargaan yang bersifat non material,

⁹⁴ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

⁹⁵ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

Adapun dokumentasi Kepala KUA saat memberikan pengakuan *performance* dan mengenali personal pegawai dengan baik yakni sebagai berikut :



Gambar 4.1

Kepala kantor urusan agama Kecamatan Siliragung, juga memberikan hukuman kepada pegawai yang menyalai aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Yusron Suhaimi selaku kepala KUA Kecamatan Siliragung, beliau berpedoman pada PP Nomor 53 Tahun 2010. Berikut penjabaran dan jenis-jenis hukuman yang diterapkan kepada pegawai atas pelanggaran-pelanggaran yang dibuat:

4.2 Keterangan Tabel
Tingkat dan jenis hukuman disiplin bila melanggar larangan, aturan dan ketentuan yang berlaku

No	Tingkat Ringan	Tingkat Sedang	Tingkat Berat
1	Teguran Tertulis	penundaan kenaikan gaji berkala (KGB)	Turun pangkat setingkat lebih rendah selama

		selama 1 tahun	3 tahun
2	Teguran tertulis	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	Pemindahan dalam rangka turun jabatan setingkat lebih rendah
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	pembebasan dari jabatan Pemindahan tidak atas permintaan diri sendiri sebagai PNS PTDH sebagai PNS

4.3 Keterangan Tabel

Tidak masuk kerja tanpa ijin/ keterangan dan jenis hukuman yang diberikan.

Tidak Masuk Kerja	Jenis Hukuman Disiplin
5 hari	Teguran lisan
6-10 hari	Teguran tertulis
11-15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16-20 hari	Penundaan KGB (Kenaikan Gaji Berkala)
21-25 hari	Penundaan KP (Kenaikan Pangkat)
26-30 hari	Penurunan pangkat 1 tingkat lebih rendah selama 1 tahun
31-35 hari	Penurunan pangkat 1 tingkat lebih rendah selama 3 tahun
36-40 hari	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan 1 tingkat lebih rendah
41-45 hari	Pembebasan dari jabatan
46 hari atau lebih	Pemberhentian (PDHTAPS/PTDH)

Kepala KUA juga memberikan hukuman kepada pegawai yang lalai, hukuman ini hanya berupa teguran lisan saja, pertama bapak kepala KUA mencari tau alasan dia melakukan kesalahan, kemudian diajak ngobrol bareng kepada pegawai yang bersangkutan dan

diselesaikan secara kekeluargaan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Rahmatia dalam wawancaranya :⁹⁶

“bapak kepala hanya menegur jika kami ada yang melakukan kesalahan, beliau memberi tau dengan baik dan membimbing kami jika kami melakukan kesalahan, beliau orangnya sabar mbk dan alhamdulillahnya kita tidak ada yang mengecewakan beliau dalam hal mengerjakan tugas yang beliau berikan”

c. Keterbukaan kepada Pegawai.

Dalam melaksanakan tugas tidak ada yang ditutup-tutupi karena dalam sebuah lembaga diperlukan adanya kerja sama dan keterbukaan antar rekan kerja. Bapak Yusron Suhaimi menerangkan dalam wawancara nya :

“meskipun saya disini seorang pemimpin tapi saya juga sama-sama kerja seperti pegawai lainya jadi dalam melaksanakan tugas ataupun pemberian tugas tidak ada yang ditutup-tutupi melainkan transparansi kepada pegawai agar tidak ada kesalahfahaman antar pegawai.”⁹⁷

d. Memberikan Rasa Aman

Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan dari ancaman di tempat kerja sangat penting. Kepala KUA bapak Yusron Suhaimi menjelaskan dalam wawancara :

“pegawai juga membutuhkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja apalagi sekarang kita dihadapkan dengan pandemi Covid-19. jadi memberikan rasa aman kepada pegawai seperti halnya mengingatkan pegawai untuk selalu menaati prokes, menyediakan fasilitas pendukung keamanan dikantor dll.”⁹⁸

⁹⁶ Rahmatia, *Staff Administrasi Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi, 13 Agustus 2021.

⁹⁷ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi, 12 Agustus 2021

⁹⁸ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi, 12 Agustus 2021

2. Strategi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi ada faktor pendukung dan juga penghambat sekaligus Strategi dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat yakni sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

Meskipun setiap karyawan memiliki keinginan yang berbeda, mereka semua memiliki kebutuhan dasar yang sama yakni setiap orang ingin bertahan hidup, dan setiap orang membutuhkan makanan untuk hidup. Dan juga setiap orang memiliki harga diri. Akibatnya, setiap karyawan mengharapkan kompensasi atas kontribusinya dan dipuji, serta perlakuan baik dari atasannya.⁹⁹ Adapun faktor pendukungnya adalah sebagai berikut :

1) Amanah dari Allah SWT.

Hal ini dijelaskan oleh bapak H. Hisbullah Huda selaku

Penyuluh Agama Islam PNS dalam wawancaranya adalah :

“Menjadi orang pilihan Allah SWT dalam melaksanakan tugas amanah yang mulia ini adalah salah penyemangat dari setiap individu, karena tidak semua orang bisa menempati posisi yang Allah telah berikan, jadi sebagai hambanya kita harus bersyukur dalam mendapatkan amanah ini. Dalam hal ini pimpinan atau kepala KUA kami

⁹⁹ S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, 103

selalu mengingatkan bahwa kita semua adalah orang yang mendapat amanah dari Allah SWT sehingga harus bisa bersyukur dan menjalankan amanah ini dengan sebaik mungkin.”¹⁰⁰

2) Punya kedudukan Status yang baik

Dalam bermasyarakat seseorang yang mempunyai kedudukan status pastinya akan dihormati dan dipandang dalam lingkungan tersebut. Hal ini dijelaskan Bapak Yusron Suhaimi dalam wawancara bahwasanya :

“seorang pegawai yang mempunyai kedudukan status yang baik secara tidak langsung akan dipandang dan dihormati di lingkungan tempat dia tinggal dan hal ini juga bisa memengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja karena mendapat dukungan dari masyarakat pegawai akan semakin bersemangat dalam bekerja”¹⁰¹

3) Mendapatkan Kompensasi

Setiap individu pegawai mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikanya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan baik dari atasanya. Dengan adanya kompensasi, para pegawai diberikan kesejahteraan hidup yang baik. Bapak Sarno juga mengatakan kompensasi adalah salah satu pendukung motivasi beliau dalam wawancaranya :

“saya bekerja termotivasi oleh keluarga saya karena dengan saya bekerja saya akan mendapatkan kompensasi dan ini bisa menafkahi keluarga saya untuk tetap bisa bertahan hidup serta bisa mencukupi kebutuhan keluarga sehari-hari.”

¹⁰⁰ H. Hisbullah Huda, *Penyuluh PNS Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 24 Agustus 2021

¹⁰¹ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

b. Faktor Penghambat

Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sangatlah sulit, dikarenakan keinginan setiap individu pegawai tidak sama, meskipun ada beberapa kesamaan akan tetapi sangat sedikit. Kemampuan perusahaan juga sangat terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif sehingga membuat pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pegawai.¹⁰²

Adapun faktor penghambatnya yaitu sebagai berikut :

1) Pemberian tugas tidak sesuai keinginan Pegawai

Pernyataan ini dijelaskan oleh kepala KUA yaitu Bapak Yusron Suhaimi dalam wawancara, beliau mengatakan :

“Dalam pemberian tugas memang tidak bisa menyesuaikan keinginan pegawai karena pemberian tugas memang diberikan sesuai dengan tupoksinya. Jadi pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi. Terkadang pegawai merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya jika mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keinginannya.”¹⁰³

2) Kemampuan lembaga terbatas dalam pemberian fasilitas dan insentif.

Dalam pemberian fasilitas serta binsentif kemampuan lembaga sangat terbatas, hal ini dijelaskan oleh Bapak Yusron Suhaimi dalam wawancara mengatakan :

Dalam penyediaan fasilitas dan intensif memang kemampuan lembaga sangat terbatas.

¹⁰² S.P.Hasibuan, Organisasi dan Motivasi, 102

¹⁰³ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

“penyediaan fasilitas memang sangat terbatas karena Kantor KUA ini saja berdiri numpang diatas tanah wakaf masjid, apalagi intensif karena sifatnya kita bukan organisasi bisnis melainkan pengabdian jadi lembaga tidak memberikan insentif tambahan. Kantor KUA ini juga tidak begitu bagus akan tetapi sederhana. Dari keadaan kantor yang seperti ini juga menghambat motivasi pegawai.”¹⁰⁴

- c. Strategi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut :

- 1) Pendampingan dan selalu memberikan motivasi

Melakukan pendampingan kepada pegawai terkait pelaksanaan tugas. Pernyataan ini disampaikan Bapak Yusron selaku Kepala KUA dalam wawancara :

“selalu melakukan pendampingan terkait pelaksanaan tugas pegawai, memberikan arahan dalam melaksanakan tugas, dan menanyai terkait hambatan ataupun kendala dalam tugasnya. Sehingga bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik. Bukan hanya itu saja tetapi selalu memberikan motivasi atau semangat agar pegawai merasa dihargai dan lebih semangat lagi, serta memberikan pujian atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan dengan baik.”¹⁰⁵

Bapak Ali Makrus selaku salah satu staff penyuluh fungsional yakni sebagai penyuluh di bidang Wakaf dan Zakat dalam wawancaranya juga mengatakan bahwasanya :

“bapak kepala KUA selalu memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas dan beliau selalu memberikan briefing setiap tugas yang diberikan serta memberikan evaluasi di

¹⁰⁴ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

¹⁰⁵ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 12 Agustus 2021

akhir dan beliau juga selalu mendampingi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.”¹⁰⁶

Adapun bukti dokumentasi Kepala KUA dalam melakukan pendampingan atau arahan terkait tugas terhadap pegawai adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2

2) Pendekatan Personal terhadap Pegawai

Dengan melakukan pendekatan personal terhadap pegawai pemimpin bisa lebih banyak mengetahui informasi tentang pegawainya. Hal ini dapat membantu pemimpin menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawainya. Pernyataan ini dijelaskan oleh kepala KUA Bapak Yusron Suhaimi dalam wawancara bahwasanya :

“saya melakukan pendekatan personal terhadap pegawai agar bisa mengetahui informasi lebih banyak lagi tentang

¹⁰⁶ Ali Makrus, *Penyuluh Fungsional Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi , 23 Agustus 2021

pegawai dan bisa mengetahui juga tentang permasalahan-permasalahan yang dikeluhkan agar bisa didiskusikan untuk menyelesaikan masalah. Meskipun tempat kerja sederhana saya sebagai pemimpin juga berusaha menyairkan suasana agar para pegawai tetap nyaman bekerja di kantor walaupun tempat kerja sederhana.”¹⁰⁷

C. Pembahasan Temuan

Pembahasan pada bagian ini akan memaparkan data temuan peneliti tentang strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi adalah :

1. Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Strategi kepala KUA yang dilakukan adalah untuk mencapai hasil akhir tentang tujuan dan sasaran dari organisasi seperti teori yang dikemukakan oleh J L Thompson, yakni strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir. Hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi.¹⁰⁸

Kepemimpinan Kepala KUA Kecamatan Siliragung dalam kepemimpinannya menggunakan gaya Demokratis / partisipatif, dimana gaya manajemen yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong keterlibatan karyawan dalam menetapkan teknik dan tujuan kerja, dan menganggap

¹⁰⁷ Yusron Suhaimi, *Kepala Kantor Urusan Agama*, Wawancara, Kecamatan Siliragung, Kabupaten Banyuwangi, 12 Agustus 2021

¹⁰⁸ Umar, *Strategic Management in Action*, 31

umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Seperti halnya teori yang diungkapkan George R. Terry bahwasannya kepemimpinan adalah proses membujuk orang untuk bekerja sama secara sukarela menuju tujuan bersama. Jadi dalam hal ini Kepala KUA tidak memaksakan kehendaknya pada para pegawainya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti bahwa Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Mengenal personal pegawai dengan baik.

Pemimpin mengenali pegawainya secara personal untuk mengetahui karakter ataupun kepribadian dari masing-masing pegawai. Dengan begitu pemimpin bisa lebih dekat dengan pegawai serta mengetahui cara kerja dari setiap pegawai. Strategi ini dilakukan agar pemimpin mengenali dari setiap personal pegawainya, karena setiap personal pegawai pastinya mempunyai kepribadian yang berbeda-beda dan strategi ini diharapkan bisa mempermudah pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

b. Pengakuan terhadap *performance* pegawai.

Ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, kepala KUA memberikan pengakuan terhadap *performance* pegawainya dengan cara memberikan pujian agar menjadi penyemangat terhadap

pegawai. Dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan kinerja yang lebih baik lagi.

c. Keterbukaan terhadap Pegawai

Kepala KUA dalam memberikan tugas kepada pegawai selalu transparansi, tidak ada yang disembunyikan dari pegawai yang lain karena dalam bekerja semuanya sama yakni sebagai rekan kerja yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini pemimpin tidak menutup-nutupi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan terhadap pegawai.

d. Memberikan Rasa Aman

Sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk memberikan rasa aman dan keselamatan pada pegawainya. Dalam hal ini kepala KUA selalu menjadi garda terdepan dan bertanggung jawab secara penuh terhadap keamanan dan keselamatan para pegawai di tempat kerjanya. Apalagi saat ini dihadapkan oleh pandemi Covid-19. akan tetapi disituasi ini kepala KUA selalu mengingatkan pegawai untuk menaati protokol kesehatan dan juga menyediakannya di tempat kerja.

Hierarki Kebutuhan Maslow juga mengungkapkan ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan ini seperti halnya rasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa dirinya terjamin.¹⁰⁹

¹⁰⁹ B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukuranya*, 41

2. Strategi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan temuan peneliti setelah melaksanakan wawancara, peneliti menemukan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Bukan hanya itu peneliti juga menemukan adanya Strategi kepala KUA dalam mengatasi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

1) Amanah dari Allah SWT

Para pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung saat ini adalah orang-orang pilihan Allah SWT yang diberikan tugas yakni sebagai pegawai KUA Kecamatan Siliragung, dimana kesempatan ini tidak bisa didapatkan oleh sembarang orang kecuali atas izin dari Allah SWT. Jadi para pegawai berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini adalah salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena dengan bekerja dapat diartikan juga sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian mengingat amanah yang diberikan oleh Allah SWT pada pegawai bisa mendukung motivasi dari setiap individu pegawai.

2) Punya Kedudukan Status

Dengan adanya kedudukan status setiap pegawai mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya yakni dengan bekerja. Bukan hanya itu setiap individu yang mempunyai kedudukan status yang baik dalam lingkungan masyarakat, mereka akan cenderung lebih dihormati. Hal ini bisa menjadi dukungan dari setiap individu pegawai untuk selalu semangat dalam mengemban tugasnya serta bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.

3) Mendapatkan Kompensasi

Setiap individu pegawai mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikanya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan baik dari atasannya. Dengan adanya kompensasi, para pegawai diberikan kesejahteraan hidup yang baik. Karena dari kompensasilah para pegawai memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan. Dengan mendapatkan kompensasi mereka akan merasa lebih dihargai dan dengan kompensasi juga para pegawai bisa memenuhi kebutuhan hidupnya seperti halnya memberi nafkah pada keluarga.

b. Faktor Penghambat

1) Pemberian tugas tidak sesuai keinginan pegawai.

Dalam pemberian tugas oleh pimpinan memang tidak bisa menyesuaikan keinginan pegawai, karena pemberian tugas

diberikan sesuai dengan tupoksinya. Jadi pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi.

Terkadang hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya apabila mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keinginannya. Faktor ini juga bisa membuat pegawai merasa bosan dan tidak bergairah untuk melakukan pekerjaannya. Sehingga bisa mengakibatkan turunya motivasi dalam bekerja.

2) Kemampuan lembaga terbatas dalam pemberian fasilitas dan insentif

KUA adalah lembaga pelayanan masyarakat yang bergerak dibidang keagamaan bukan bergerak dibidang bisnis. Kantor KUA juga sangat sederhana, bukan hanya itu saja kantor tersebut berdiri diatas tanah wakaf masjid yang terletak dibelakang KUA. Jadi dalam menyediakan fasilitas memang belum memadai terlebih lagi tidak ada insentif tambahan dari kantor. Hal ini membuat daya tarik pegawai ke pekerjaan sangat minim dan melemahnya semangat atau motivasi dalam melaksanakan tugas.

c. Strategi Kepala KUA Mengatasi Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

1) Pendampingan dan selalu memberikan motivasi

Kepala KUA selalu melakukan pendampingan terhadap pegawai terkait pelaksanaan tugas, bukan hanya itu saja Kepala

KUA juga memberikan arahan dalam melaksanakan tugas, serta menanyai terkait hambatan ataupun kendala pegawai dalam tugasnya.

Sehingga dalam hal ini pegawai bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Kepala KUA tidak lelah selalu memberikan motivasi atau semangat agar pegawai merasa dihargai dan lebih semangat lagi, serta memberikan pujian atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan dengan baik dengan harapan pegawai bisa lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

2) Pendekatan terhadap personal pegawai

Pemimpin dalam hal ini melakukan pendekatan personal terhadap pegawai agar bisa mengetahui informasi lebih banyak lagi tentang pegawainya satu persatu, mengingat dari setiap individu memiliki kepribadian dan cara kerja yang berbeda-beda.

Pendekatan ini juga bisa mengetahui tentang permasalahan-permasalahan yang dikeluhkan pegawai dengan tujuan agar bisa didiskusikan untuk menyelesaikan masalah. Meskipun tempat bekerja di KUA sederhana, Kepala KUA berinisiatif untuk berusaha menyairkan suasana agar para pegawai tetap nyaman bekerja di kantor walaupun tempat kerja sederhana.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi yang digunakan kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi yaitu : Strategi pertama, Mengenali personal pegawai dengan baik dengan tujuan untuk mengetahui karakter ataupun kepribadian dari masing-masing pegawai. Strategi kedua yaitu pengakuan terhadap *performance* pegawai dengan cara memberikan pujian agar menjadi penyemangat terhadap pegawai. Strategi ketiga adalah keterbukaan terhadap pegawai dengan tujuan adanya transparansi antar sesama pegawai sehingga memperlakukan adil sesama pegawai lainnya. Dan strategi ke-empat yaitu memberikan rasa aman, karena setiap manusia membutuhkan rasa aman dan juga keselamatan ditempat kerja agar bisa bekerja dengan tenang tanpa adanya kecemasan oleh hal apapun. Kepala KUA dalam hal ini bertanggung jawab penuh atas rasa aman pegawai.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pastinya ada faktor pendukung dan penghambat. faktor pendukungnya yaitu : bekerja adalah ibadah serta amanah yang diberikan oleh Allah SWT, mempunyai kedudukan status yang baik, dan mendapatkan kompensasi. Faktor

pendukung memengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu : pemberian tugas tidak sesuai keinginan pegawai dan kemampuan lembaga terbatas dalam memberikan insentif ataupun fasilitas. Sehingga mempengaruhi minimnya motivasi kerja pegawai. Dari faktor pendukung dan faktor penghambat kepala KUA mempunyai strategi dalam mengatasi faktor pendukung dan faktor penghambat yaitu : kepala KUA melakukan pendampingan dan selalu memberikan motivasi kepada pegawai serta melakukan pendekatan personal terhadap pegawai dengan tujuan bisa membantu kesulitan yang dialami pegawai dan juga bisa memberikan solusi dari kesulitannya.

B. Saran

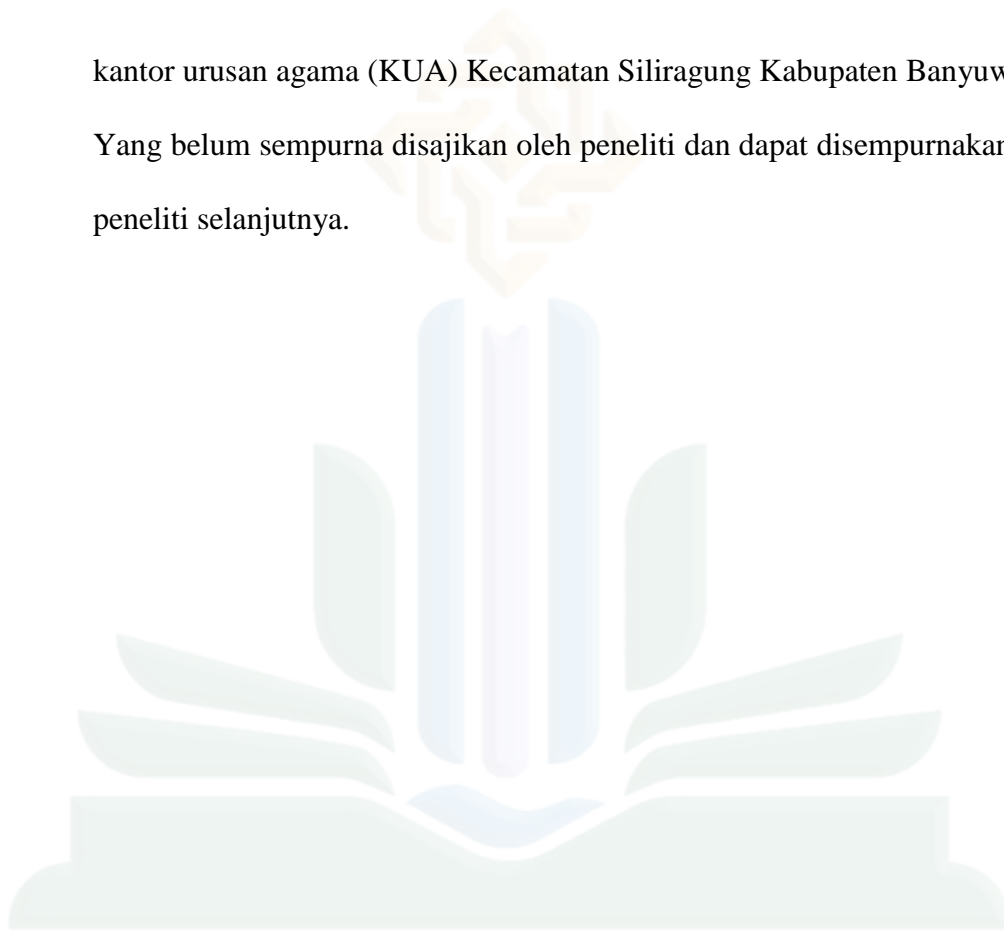
1. Bagi KUA Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi

Strategi yang dilakukan kepala KUA sudah bisa dikatakan sangat baik akan tetapi alangkah baiknya jika strategi tersebut ditambahi dengan kegiatan-kegiatan non formal dengan tujuan lebih menumbuhkan kemistri antar pegawai ataupun dengan pimpinan sehingga rasa kekeluargaan lebih terbangun dan semangat ataupun kenyamanan dalam bekerja semakin meningkat. Motivasi bekerja pun juga akan meningkat jika kemistri sudah terbangun di lingkungan tempat kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian lebih lanjut, dimana bisa mengungkapkan lebih luas lagi terkait strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di

kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.
Yang belum sempurna disajikan oleh peneliti dan dapat disempurnakan oleh
peneliti selanjutnya.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- A. Steiner, George dan John B. Miner. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.1997
- Ahmad Gojin dan Sofyan Ruskandar. *Upaya bimbingan pembinaan kantor urusan agama dalam antispasi pernikahan tanpa melalui pencatatan KUA DI Kecamatan Purwahaja Kota Banjar*”,No 1. 2019
- Ahmad Thamyis. *Konsep Pemimpin Dalam Islam (Analisis Terhadap Pemikiran Politik Al-Mawardi)*, Skripsi Fakultas Syariah. 2018
- Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.2017
- Andriansyah. *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*, Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr Moestopo Beragama. 2015
- Awaluddin dan Zulfikar. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor urusan agama di Kecamatan Tengse Kabupaten Pende. *Jurnal Sains Riset*, no.10. 2020.
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.2019
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.2017
- Hamdani Dimiyati,A. *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.2014
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- Holida. *Peran kepala kantor urusan agama (KUA) dalam pemberdayaan agama masyarakat di Kecamatan Koto Balongka Kabupaten Pasman Barat*. Skripsi. UIN Sumatera Utara. 2018
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.2016
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*. Bandung: Sygma Creative Media Corp. 2014
- Linda Permata. *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren terpadu ushuludhin penengahan lampung selatan*. Skripsi:UIN Raden Intan Lampung. 2019
- Maelong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017

- Maelong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rodaskarya.2008
- Menteri Agama Republik Indonesia, Undang- undang No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama.
- Mulyadi, Deddy. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta. 2018
- Oliver, Sandra. *Strategi Public Relation*. Jakarta: Erlangga. 2007
- P Siagian, Sondang. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Penyusun, Tim. *Pedomaan Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. Jember: IAIN Jember*. 2019
- Penyusun, Tim. *Pedomaan Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. Jember: IAIN Jember*. 2019
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya ilmiah*. Jember: Stain Jember Press. 2015
- Rini Hapsah Sari “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung”. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung. 2018.
- Rivai Zainal, Veithza,l dkk. *Islamic Human Capital Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo. 2012
- Rodiah. Siti.“ Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kantor Camat Tebo Ilir Kabupaten Tebo”. Skripsi. UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI. 2020.
- Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan setiawan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Mercu Buana. Vol 10. No 1 (Januari 2019)
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2019
- Sauri, Sofjan. *Strategic Management sustainable competitive*. Jakarta: Radjawali Pers. 2016

Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama. 2017

Solihin, Ismail. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga. 2012

Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga. 1997

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.2017

Suhardi. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media. 2018

Tjiptono, Fandy. *Strategi Pemasaran edisi 4*. Yogyakarta: andi. 2019

Umar, Husein. *Strategic Managemengt in Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2001

W.Cresweel, John. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015

Wahjosumido. *Kepemimpinana Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2020

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Siti Rosiatun Ulfa

Nim : D20174033

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan Ini Menyatakan Bahwa Isi Skripsi Dengan Judul “ Strategi Kepemimpinan Kepala Kua Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi” Ini Adalah Hasil Penelitian Atau Karya Saya Sendiri, Kecuali Pada Bagian Bagian Yang Dirujuk Sumbernya.

Jember, 27 Oktober 2021

Saya yang menyatakan



Siti Rosiatun Ulfa
D20174033

Lampiran






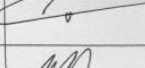




MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi	Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai	1. Strategi Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja Pegawai	1.1 Strategi kepemimpinan 1.2 Konsep kepemimpinan 1.3 Proses pengaruh timbal balik didalam kepemimpinan 1.4 Fungsi kepemimpinan 1.5 Gaya dan Tipe kepemimpinan 1.6 Komponen Kepemimpinan 1.7 Kepemimpinan Kepala KUA 2.1 Konsep Motivasi 2.2 Cara Mengukur	1. Sumber Informan a. Kepala KUA b. Staff KUA c. Ketua Penyuluh KUA d. Penyuluh Bidang Wakaf 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan 4. Observasi	1. Pendekatan penelitian kualitatif 2. Jenis penelitian Kualitatif Deskriptif 3. Lokasi penelitian: KUA Kecamatan Siliragung 4. Metode pengumpulan data: Observasi, wawancara dan dokumentasi 5. Teknik analisi Data: Reduksi Data, penyajian Data, dan	1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi 2. Bagaimana

			<p>dan Usaha Meningkatkan Motivasi</p> <p>2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi</p>	<p>penarikan Kesimpulan</p> <p>6. Keabsahan Data: Triangulasi</p>	<p>strategi kepala KUA mengatasi Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai KUA Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi</p>
--	--	--	--	---	--

Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi : Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung

No	Tanggal	Kegiatan Penelitian	TTD
1.	29 Juli 2021	Memberikan surat izin penelitian	
2.	02 Agustus 2021	Konfirmasi surat ke Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi	
3.	04 Agustus 2021	Meminta data seputar KUA Kecamatan Siliragung	
4.	12 Agustus 2021	Wawancara dengan Kepala KUA (Bapak Yusron Suhaimi)	
5.	13 Agustus 2021	Wawancara dengan Staff Administrasi (Bu. Tia)	
6.	23 Agustus 2021	Wawancara dengan Penyuluh Fungsional (P.Ali Makrus)	
7.	24 Agustus 2021	Wawancara dengan Penyuluh PNS (P. H.Hisbullah Huda)	
8.	24 Agustus 2021	Wawancara dengan Penghulu (P.Sarno)	
9.	31 Agustus 2021	Observasi sekaligus mengambil dokumentasi tentang KUA	
10.	09 September 2021	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Siliragung, 09 September 2021
 Kepala

 H. Yusron Suhaimi, S.HI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KH ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUWANGI
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN SILIRAGUNG
Jalan KH.Ali Usman Phone.0333 712076 Kode Pos 68488

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 135 /Kua.15.30.22/Pw.01 / 09 /2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi bahwa:

Nama : H. YUSRON SUHAIMI .S.HI
Jabatan : Kepala KUA Kecamatan Siliragung

Merenangkan:

Nama : Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D201774033
Prodi : Manajemen Dakwah

Telah melakukan penelitian dengan judul "Strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi. Yang dilaksanakan mulai tanggal 03 Agustus Sampai 06 September 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Siliragung, 09 September 2021

Kepala

H. YUSRON SUHAIMI, S.HI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Strategi kepala KUA dalam mengatasi factor pendukung dan penghambat meliputi Pendampingan Kepala KUA terhadap pegawai



Strategi kepemimpinan kepala kua Mengenali personal dengan baik dan pengakuan terhadap performance pegawai dalam forum musyaarah bersama beserta evaluasi



Rapat Bersama Pegawai KUA Kecamatan Siliragung



Pengambilan data di KUA Siliragung Banyuwangi



Wawancara dengan Penyuluh Bidang Wakaf KUA Siliragung



Wawancara dengan Staff Administrasi KUA Siliragung



Wawancara dengan Penghulu KUA Siliragung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Wawancara dengan Kepala KUA Siliragung



Wawancara dengan Penyuluh PNS KUA Siliragung



Penyerahan Surat Penelitian ke Kemenag Kabupaten Banyuwangi



Dokumentasi bersama pegawai KUA Kecamatan Siliragung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi	Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai	1. Strategi Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja Pegawai	1.1 Strategi kepemimpinan 1.2 Konsep kepemimpinan 1.3 Proses pengaruh timbal balik didalam kepemimpinan 1.4 Fungsi kepemimpinan 1.5 Gaya dan Tipe kepemimpinan 1.6 Komponen Kepemimpinan 1.7 Kepemimpinan Kepala KUA 2.1 Konsep Motivasi 2.2 Cara Mengukur	1. Sumber Informan a. Kepala KUA b. Staff KUA c. Ketua Penyuluh KUA d. Penyuluh Bidang Wakaf 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan 4. Observasi	1. Pendekatan penelitian kualitatif 2. Jenis penelitian Kualitatif Deskriptif 3. Lokasi penelitian: KUA Kecamatan Siliragung 4. Metode pengumpulan data: Observasi, wawancara dan dokumentasi 5. Teknik analisi Data: Reduksi Data, penyajian Data, dan	1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi 2. Bagaimana

			<p>dan Usaha Meningkatkan Motivasi</p> <p>2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi</p>	<p>6. penarikan Kesimpulan Keabsahan Data: Triangulasi</p>	<p>strategi kepala KUA mengatasi Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Motivasi kerja pegawai KUA Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi</p>
--	--	--	--	--	--



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos: 68136
Website: fdakwah.iain-jember.ac.id – e-mail: fiainjember@gmail.com

Nomor : B.1229 /In.20/6.d/PP.00.9/ 07 /2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

29 Juli 2021

Yth.

KUA Kecamatan Siliragung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D20174033
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KUA Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

A. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik






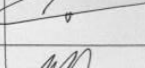




Siti Raudhatul Jannah



KH

Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi : Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung

No	Tanggal	Kegiatan Penelitian	TTD
1.	29 Juli 2021	Memberikan surat izin penelitian	
2.	02 Agustus 2021	Konfirmasi surat ke Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi	
3.	04 Agustus 2021	Meminta data seputar KUA Kecamatan Siliragung	
4.	12 Agustus 2021	Wawancara dengan Kepala KUA (Bapak Yusron Suhaimi)	
5.	13 Agustus 2021	Wawancara dengan Staff Administrasi (Bu. Tia)	
6.	23 Agustus 2021	Wawancara dengan Penyuluh Fungsional (P.Ali Makrus)	
7.	24 Agustus 2021	Wawancara dengan Penyuluh PNS (P. H.Hisbullah Huda)	
8.	24 Agustus 2021	Wawancara dengan Penghulu (P.Sarno)	
9.	31 Agustus 2021	Observasi sekaligus mengambil dokumentasi tentang KUA	
10.	09 September 2021	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Siliragung, 09 September 2021
 Kepala

 H. Yusron Suhaimi, S.HI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KH ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUWANGI
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN SILIRAGUNG
Jalan KH.Ali Usman Phone.0333 712076 Kode Pos 68488

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 135 /Kua.15.30.22/Pw.01 / 09 /2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi bahwa:

Nama : H. YUSRON SUHAIMI .S.HI
Jabatan : Kepala KUA Kecamatan Siliragung

Merenangkan:

Nama : Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D201774033
Prodi : Manajemen Dakwah

Telah melakukan penelitian dengan judul "Strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi. Yang dilaksanakan mulai tanggal 03 Agustus Sampai 06 September 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Siliragung, 09 September 2021

Kepala

H. YUSRON SUHAIMI, S.HI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Strategi kepala KUA dalam mengatasi factor pendukung dan penghambat meliputi Pendampingan Kepala KUA terhadap pegawai



Strategi kepemimpinan kepala kua Mengenali personal dengan baik dan pengakuan terhadap performance pegawai dalam forum musyaarah bersama beserta evaluasi



Rapat Bersama Pegawai KUA Kecamatan Siliragung



Pengambilan data di KUA Siliragung Banyuwangi



Wawancara dengan Penyuluh Bidang Wakaf KUA Siliragung



Wawancara dengan Staff Administrasi KUA Siliragung



Wawancara dengan Penghulu KUA Siliragung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Wawancara dengan Kepala KUA Siliragung



Wawancara dengan Penyuluh PNS KUA Siliragung



Penyerahan Surat Penelitian ke Kemenag Kabupaten Banyuwangi



Dokumentasi bersama pegawai KUA Kecamatan Siliragung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Siti Rosiatun Ulfa
NIM : D20174033
Tempat/Tanggal Lahir : Banyuwangi/01 Oktober 1998
Alamat : Dusun Pecemengan RT/RW. 001/002
Desa Buluagung Kecamatan Siliragung
Kabupaten Banyuwangi
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah
No. Telepon : 085895054760
Alamat Email : strosiatunulfa@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI II WATHONIYAH Buluagung (2006-2011)
2. MTS Negeri 9 Banyuwangi (2011-2014)
3. MA Darul Ulum Muncar (2014-2017)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2017-2021)

C. Riwayat Organisasi

1. Resimen Mahasiswa 876 UIN KHAS Jember
2. PMII Rayon Dakwah Komisariat UIN KHAS Jember
3. PMII Komisariat UIN KHAS Jember
4. Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember
5. Aswaja NU Center Siliragung
6. LAZISNU MWC Siliragung
7. PAC IPNU-IPPNU Kecamatan Siliragung
8. PR IPNU-IPPNU Desa Buluagung
9. Ikatan Mahasiswa Banyuwangi UIN KHAS Jember
10. Persatuan Pemuda Penggerak Desa Kabupaten Banyuwangi