

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dalam hal ini adalah orang yang mempunyai tanggung jawab lebih besar dan peran yang lebih besar pula terhadap lembaga atau perusahaan yang sedang di pimpinnya. Bukan hanya dalam dunia kerja, tetapi dalam kehidupan kita sehari-hari pun ada pemimpin, sebagai contoh kecil dalam keluarga misalnya secara tidak langsung kita telah diperkenalkan dengan pemimpin dan proses kepemimpinan. Dan istilah pemimpin itu sendiri menyangkut tentang kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain.

Dan ini bisa dikatakan sudah menjadi tugas wajib untuk kita umat manusia untuk saling mengingatkan dalam hal kebaikan dan mencegah keburukan terjadi disekitar kita. Dalam suatu organisasi, factor kepemimpinan mempunyai peranan penting karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai itu. Menurut bahasa pemimpin disebut *leader* sedangkan yang dilakukan pemimpin disebut kepemimpinan atau *leadership*. Seorang pemimpin memiliki pribadi khusus dan kecakapan khusus dan dengan secara resin maupun tidak resmi dapat terjadi pengangkatan seorang pemimpin jika seseorang sudah mampu mempengaruhi kelompok yang akan dipimpinya, untuk membuat tujuan bersama dan mencapai tujuan dan sasaran tertentu bersama-sama.¹ Adapun ayat Al Quran dan Hadits yang menerangkan tentang kepemimpinan yaitu :

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 ketikan Tuhanmu berfirman kepada para malaikat : sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi. Mereka

¹ Hadari Nawawi, Kepemimpinan Menurut Islam, (Yogyakarta : UGM Pers, 2001), hlm. 17

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”. (Qs. Al Baqarah : 30).

Tafsir jalalain mengatakan, ingat wahai Muhammad (ketika Tuhanmu berkata kepada malaikat, “Aku ingin menjadikan khalifah di bumi”) yang menggantikan-Ku dalam melaksanakan ketentuan-Ku di dalamnya, yaitu Adam, (Mereka bertanya, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak) dengan tindakan maksiatnya (dan menumpahkan darah) menuangkannya melalui pembunuhan sebagaimana yang dilakukan bangsa jin. Mereka awalnya penghuni bumi, tetapi ketika mereka berbuat kerusakan, Allah mengutus malaikat unruk mengusir mereka ke pulau-pulau dan pegunungan (disana? Padahal, kami) selalu (bertasbih memuji) dengan “Subhanallah” (dan mensucikan nama-Mu) mensucikan-Mu dari sifat yang tidak layak bagi-Mu.

Artinya, : Kami lebih berhak sebagi penggantimu. “(Dia [Allah] berkata, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui.)” Aku mengetahui kemaslahatan dalam mengangkat Adam sebagai penggantikmu. Keturunan adam terdiri atas hamba yang taat dan maksiat sehingga keadilan-Ku tampak ditengah mereka. Malaikat kemudian menyambut, “Tuhan kami tidak menciptakan makhluk yang lebih mulia dari kami dan lebih tahu karena kehadiran kami yang lebih awal darinya dan penglihatan kami permukaan bumi. Allah “mengambil” segenggam dari beragam warna tanah bumi yang kemudian dicampur dengan air yang berbeda-beda. Allah lalu menyempurnakan meniupkan roh padanya lalu ia menjadi makhluk hidup yang merasa setelah sebelumnya benda mati.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُنْتُمُ رَاعٍ
وَكُنْتُمْ مَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْنُونٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ

عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةِ رَاعِيَةٍ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمِ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ
وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : Dari Ibnu Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :
“Kalian adalah pemimpin, yang akan diminta pertanggung jawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan diminta pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Muslim)²

Pada dasarnya, hadits diatas berbicara tentang etika kepemimpinan dalam islam. Dalam hadits ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Semua orang yang hidup dimuka bumi ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri.

Seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab atas anak-anaknya, seorang majikan bertanggung jawab atas pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab kepada bawahannya, dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab kepada rakyat yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan adalah model serta cara yang diwujudkan melalui kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.³ Dengan demikian dengan adanya gaya kepemimpinan yang dilakukan di kantor urusan agama (KUA) di Kecamatan

² Shahih Muslim No. 3408

³ T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003) , Edisi 2, hlm. 294.

Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para pegawai sedemikian rupa sehingga orang-orang lain itu mau melakukan peningkatan kinerja meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.⁴ Masalah kinerja merupakan masalah penting, oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkannya.

Salah satu potensi hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan manusia sebagai titik sentralnya.

Disini peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan, yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten.⁵ Aspek-aspek penilaian yang digunakan sebagai dasar penentuan prestasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dinilai melalui prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, kerjasama dan perilaku kedisiplinan. Seperti yang disampaikan dalam Al Quran Surah At Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan*

⁴ Blancard dan Hersey dalam Tohardi, 2002 hlm 393.

⁵ Anwar dan Soeprihanto 2006 peningkatan kinerja dan sumberdaya manusia melalui motivasi, disiplin lingkungan kerja dan komitmen : hlm 34

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At Taubah : 105).

Adapun penjelasan Tafsir ayat di atas adalah dan katakanlah kepada mereka yang bertobat, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.”⁶

Kantor Urusan Agama adalah lembaga yang bertugas melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama Kota atau Kabupaten di bidang urusan agama Islam dalam wilayah Kecamatan.⁷ Yang mana bertugas menyelenggarakan statistik dan dokumentasi pemberdayaan penyuluh dan pengawas menyelenggarakan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga, pencatata nikah runyuk, mengurus dan membina masjid, jakat, wakaf, ibadah sosial, pengembangan keluarga sakinah, kependudukan sesuai dengan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia.⁸ Kantor urusan agama yang penulis maksud adalah Kantor Urusan Agama yang terletak di Kecamatan Hutabargot sebagai objek penelitian.

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot dalam meningkatkan kinerja pegawai menerapkan pendekatan kekeluargaan. Pendekatan yang dimaksud adalah bagaimana kepala Kantor Urusan Agama dalam memberikan arahan kepada pegawai secara kekeluargaan yang bisa dibilang moderat, karena tidak kaku dan memang beliau dalam cara memimpin tidak hanya tekstual akan tetapi kontekstual bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama lebih

⁶ Tafsir Ringkas Kemenak RI, hlm, 265

⁷ Keputusan Mentiri Agama No. 517 Tahun 2001 Pasal 2

⁸ Peraturan Menteri Agama No 1 Tahun 1996, Tata Persuratan

elastis bisa kemana saja dan bisa diterima dalam suasana, situasi dan kondisi yang ada. Sedangkan dalam upaya peningkatan kinerja, indikator kinerja yang diterapkan seperti : disiplin waktu datang dan pulang kerja, disiplin dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.⁹

Kinerja lembaga sangat ditentukan oleh setiap dari unsur-unsur karyawan atau pegawainya, dalam mengukur kinerja suatu lembaga sebaiknya diukur dengan cara atau tampilan kinerja dari setiap anggota. Adapun penjelasan tentang kinerja yang telah didefinisikan oleh beberapa para ahli yang diantaranya yaitu “ kinerja anggota ialah hasil dari setiap kerja keras baik secara kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas atau kegiatan, dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.¹⁰

Dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah lembaga atau organisasi, keselarasan tujuan lembaga dan tujuan setiap anggota yang ada dalam lembaga tersebut merupakan suatu hal yang penting. Maka, setiap karyawan harus mempunyai sebuah kreativitas dan selalu semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dapat diselesaikan dengan cara yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, serta hasil wawancara yang di lakukan di Kecamatan Hutabargot yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang: **“Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebahagian pegawai yang kurang maksimal dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan.

⁹ Wawancara Dengan Aman S.Ag Kepala (KUA) Kecamatan Hutabargot

¹⁰ Suharti, Kinerja Pegawai (Makasar: Alauddin University Press), hlm. 3

2. Pimpinan lebih memfokuskan pada target kerja yang harus dicapai, dan terkesan kurang memberikan arahan dan solusi dalam menghadapi hambatan yang terjadi dilapangan, sehingga pimpinan harus memberikan instruksi tambahan.
3. Hasil kerja pegawai belum optimal sesuai dengan target dan harapan pimpinan, dan pegawai masih ada yang menjalankan perintah atasan dengan tidak maksimal.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Hutabargot.
2. Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot.
3. Pengaruh kinerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Hutabargot?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjaga permasalahan pokok, yaitu tentang gaya kepemimpinan kepala kantor urusan agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan hutabargot kabupaten mandailing natal, yang di urai dalam sub-sub masalah sebagai berikut, adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Hutabargot?
2. Untuk mengetahui Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot?
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot?

F. Batasan Istilah

Agar terhindar dari kesalah pahaman pada istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, maka dari itu penulis akan memaparkan batasan-batasan istilah yang ada dalam judul ini penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹¹

Setiap pemimpin pada dasarnya pasti mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin, dan sifat dan perilaku pemimpin itu disebut sebagai gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu penunjang keberhasilan kepemimpinan seseorang.

Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan apa yang baik untuk digunakan agar dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi yang ada dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan yang peneliti maksudkan dalam penelitian ini adalah model serta cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, serta menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya (para pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Hutabargot), dan apa yang dilakukan dapat menimbulkan

¹¹Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.42.

perubahan yang lebih baik pada diri atau perilaku seseorang dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

2. Kantor Urusan Agama (KUA)

Kantor Urusan Agama adalah lembaga yang bertugas melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama Kota atau Kabupaten dibidang urusan agama Islam dalam wilayah Kecamatan.¹²Yang mana bertugas menyelenggarakan statistik dan dokumentasi memberdayakan penyuluh dan pengawas menyelenggarakan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga, pencatatan nikah rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, ibadah sosial, pengembangan keluarga sakinah, kependudukan sesuai dengan peraturan menteri Agama Republik Indonesia.¹³Kantor Urusan Agama yang penulis maksud adalah Kantor Urusan Agama yang terletak di Kecamatan Hutabargot sebagai obyek penelitian.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau prestasi kerja. Kinerja pegawai yang di maksud dalam penelitian ini adalah mencakup potensi dan moral atau etika dalam bekerja.

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi. Serta tingkat kehadiran pegawai dan loyalitasnya dalam melayani masyarakat.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari pembuatan skripsi dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis: Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai penerapan fungsi gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

¹²KMA No.517 Tahun 2001 Pasal 2

¹³PMA No.1 Tahun 1996- Tata Persuratan

lain dan khususnya bagi peneliti, dan sebagai pembanding bagi peneliti lain..

2. Manfaat praktis: Sebagai bahan masukan bagi Kantor Urusan Agama Kecamatan hutabargot maupun KUA yang lain.
3. Manfaat akademis: penelitian ini dapat menambah referensi kepada jurusan Manajemen Dakwah (MD) dan sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penelitian, penulis mengemukakan sistematika pembahasan yang terdiri dari :

- **Bab I** memuat secara rinci bagian pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan istilah, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.
- **Bab II** memuat landasan teori dari gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai
- **Bab III** memuat secara rinci jenis penelitian, lokasi penelitian yang menjadi sasaran dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
- **Bab IV** memuat deskripsi data dan temuan penelitian.
- **Bab V** memuat penutup, kesimpulan dan saran.