

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kementerian Agama (Kemenag) Kota Bandung beralamat di Jalan Soekarno Hatta No.498, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40212. Merupakan organisasi negara yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama. Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung terdiri atas: Sub Bagian Tata Usaha, Bagian Pendidikan Madrasah, Bagian Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Bagian Pendidikan Agama Islam, Bagian Penyelenggaraan Haji dan Umrah, dan Bagian Bimbingan Islam.

Al-Qur'an surah Al-Baqarah 124:

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِن لِي جَاعِلٌ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنْتَالُ عَنِّي آلٌ ۗ لَّهِمِينٌ

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “Dan (juga) dari anak cucuku?” Allah berfirman, “(Benar, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.” (<https://quran.nu.or.id/al-baqarah/124>). Diakses pada 7 juni 2025, Pukul 06:50

Alqur'an surah An-Nisa: 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا ۖ هَالِكٌ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَىٰ أَمْرٍ مِّنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَىٰ هَالِكٍ وَالرَّسُولَ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۗ

Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Alqur'an surah An-Nisa: 59) (<https://www.tokopedia.com/s/quran> akses.6:50)

Ketika seseorang mempunyai pengaruh dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama, mereka disebut pemimpin. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpinnya karena yang membawa organisasi berkelanjutan dan mencapai tujuan. (Nur Insan,2019:1)

Peran Kepemimpinan Kementerian Agama Kota Bandung sangat penting karena banyak melakukan kontribusi kepada masyarakat yang bertujuan untuk memajukan masyarakat dalam program yang diadakan di setiap bagian-bagian yang ada di Kementerian Agama Kota Bandung, salah satunya seperti dalam tata olah bimbingan masyarakat islam.

Kementerian Agama Kota Bandung, terdapat beberapa bidang yang menjalankan peran penting dalam pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Salah satunya adalah bidang Pondok Pesantren. Bidang ini, kegiatan-kegiatan yang dilakukan tidak hanya terbatas pada pelayanan internal, tetapi juga melibatkan tokoh masyarakat, para kyai, bahkan lingkungan sekitar. Mereka sering ikut serta dalam berbagai kegiatan keagamaan, pendukung dalam peringatan hari besar Islam, seperti Isra' Mi'raj, Maulid Nabi, dan lain sebagainya. bidang zakat dan wakaf aktif menjalin keterlibatan dengan masyarakat luar.

Program-program zakat yang dijalankan serta edukasi tentang wakaf menjadi bagian dari upaya menyebarkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya berbagi dan pengelolaan wakaf secara bijak. Pelayanan di bidang Haji dan Umrah pun terbuka untuk masyarakat umum, khususnya bagi mereka yang ingin mendaftar dan melaksanakan ibadah ke Tanah Suci. Bidang ini hadir sebagai

penghubung yang membantu masyarakat dalam setiap tahap prosesnya. Adapun bidang Bimbingan Masyarakat (Bimas) Islam memiliki cakupan kerja yang cukup luas. Mulai dari pembinaan di bidang agama dan syariah, layanan penghuluhan, pemberdayaan lembaga keagamaan, hingga penyuluhan keagamaan kepada masyarakat. Selain itu, bidang ini juga mengelola informasi, laporan, serta evaluasi yang berkaitan dengan kegiatan bimbingan keislaman. Intinya, Bimas Islam hadir untuk memastikan nilai-nilai keagamaan dapat menyentuh kehidupan masyarakat secara nyata dan menyeluruh.

Divisi Seksi Bimas Islam memiliki peran strategis Kementerian Agama dalam mengelola urusan keagamaan di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. Divisi ini bertanggung jawab secara utama untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam menyelenggarakan fungsi Penjabaran dan pelaksanaan kebijaksanaan teknis di bidang kepenghuluhan, Pengembangan keluarga sakinah, ibadah sosial dan pengembangan kemitraan umat Islam nserta penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan Masyarakat Islam, pelaksana hubungan dengan instansi terkait di bidang pendidikan Al-Qur'an dan musabaqah tilawatil Qur'an, Penyuluhan dan lembaga dakwah, siaran dan tamaddun, publikasi dakwah dan hari besar Islam.

Komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai "kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan, (De Cenzo, Coulter, dan Robbins 2011).

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika,2014:228).

Motivasi adalah pemberi energi yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan kekuatan dan potensi bawahannya agar mereka mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan., Hasibuan (2016).

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, peran kepemimpinannya menarik untuk diteliti karena berdasarkan studi pendahuluan lapangan terdapat indikator keberhasilan yang meningkat ketika Kepala Seksi dari divisi Bimbingan Masyarakat Islam menjabat, berdasarkan Renstra Kantor Kementerian Agama tahun 2020-2024.

Hasil dari indikator keberhasilan seperti meningkatkannya pengelolaan dan pembinaan urusan agama islam dan syariah, penerangan agama Islam, pemberdayaan zakat dan wakaf, meningkatnya pelayanan Kantor urusan agama dan Keluarga Sakinah, meningkatnya pencapaian sasaran program dilakukan melalui beberapa kegiatan, yaitu:

A. Kegiatan Pengelolaan dan Pembinaan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf. Output kegiatannya yaitu: 1).Pembinaan Lembaga Zakat dan Wakaf, target 5 lembaga, 2).Bantuan Operasional BWI, target 5 lembaga, 3). Bantuan Operasional BAZNAS, target 5 lembaga, 4).Pengawasan Lembaga Zakat, target 5 lembaga, 5). Legalitas Tanah Wakaf, target 20 lokasi,

B. Pengelolaan dan Pembinaan Penerangan Agama Islam Output kegiatannya adalah: 1). Tunjangan Penyuluh Agama Islam Non-PNS, 2). Penyuluh Agama Islam yang Berkualitas, 3). Musabaqah Al-Quran dan Al Hadist, 4). Ormas dan Lembaga Keagamaan.

C. Kegiatan Pengelolaan Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah Output kegiatannya adalah Layanan Pengelolaan Hisab Rukyat d.Kegiatan

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya. Bimas Islam Output kegiatannya adalah Layanan Perkantoran.

Penelitian skripsi ini berangkat dari pengamatan terhadap kemajuan Seksi Bimbingan Masyarakat Islam di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, yang tidak terlepas dari kepemimpinan Bapak Dr. Abdul Hanan, M.Ag. Peneliti bermaksud menganalisis secara mendalam peran kepemimpinan tersebut sebagai objek kajian dalam bidang Manajemen Dakwah, sekaligus sebagai upaya pengembangan pengetahuan.

B. Fokus Penelitian

Pada latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada peran kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam di Kantor Kemenag Kota Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, demi menjaga kajian agar tetap terarah dan mendalam. Secara khusus, aspek-aspek yang akan menjadi sorotan meliputi:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana Karakteristik Kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana Unsur-unsur Kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Peran kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai

2. Mengetahui Karakteristik Kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Mengetahui Unsur-unsur Kepemimpinan Kepala Seksi Divisi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperluas wawasan dan menumbuhkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam tentang teori kepemimpinan di jurusan manajemen dakwah serta melengkapi dan memperkaya pengetahuan yang sudah ada. Selain itu, Melalui penelitian ini, diharapkan muncul pemahaman baru yang dapat memperkaya kajian serta praktik di ranah manajerial dakwah secara lebih kontekstual dan aplikatif.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan akan membantu mahasiswa Manajemen Dakwah, khususnya mahasiswa di UIN Sunan Gunung Djati Bandung, tetapi juga mahasiswa di seluruh Universitas Islam Negeri Indonesia Selain itu, diharapkan dapat membantu mengembangkan jurusan atau program studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti telah melakukan penelusuran literatur dan menemukan beberapa literatur yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, di antaranya sebagai berikut:

1. Literatur yang relevan berjudul : *Peran kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai.* oleh Almahdi, Mohammad Ikhsan tahun 2023. Penelitian ini menyoroti pengaruh gaya

kepemimpinan kepala KUA Kecamatan Ujungberung terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang demokratis, yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, terbukti meningkatkan kinerja karena mereka merasa dihargai. Kepala KUA memiliki karakteristik kepemimpinan yang positif seperti kejujuran, keadilan, komunikasi yang baik, dan empati, yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Beberapa unsur kepemimpinan, seperti motivasi, pengendalian, dan sistem penghargaan, berperan dalam meningkatkan kinerja. Namun, kurangnya reward dinilai menghambat motivasi pegawai. Penelitian merekomendasikan pemberian reward dan pelatihan kepemimpinan untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik.

2. Literatur yang relevan berjudul: *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Baznas Kabupaten Sukabumi* oleh Alfiana, Muhammad Marse tahun 2023. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi tim akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Komunikasi yang baik dan pembagian tanggung jawab yang jelas, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, sehingga meningkatkan semangat kerja. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga berfokus pada pengembangan individu, membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan potensi mereka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menciptakan suasana kerja yang kondusif, pemimpin harus memastikan adanya kolaborasi dan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Terakhir, seorang pemimpin yang adaptif akan mampu menghadapi perubahan dan tantangan, menjaga tim tetap fokus meskipun dalam situasi yang penuh ketidakpastian.
3. Literatur yang relevan berjudul: *Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Baznas Kabupaten Karawang* oleh Wahyudi, Digit Eka tahun 2018. Penelitian ini menyoroti Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Seorang

pemimpin yang efektif dapat mendorong pertumbuhan dan kualitas anggota timnya, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, pemimpin diharapkan mampu mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh karyawan, serta memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam, serta memahami kendala yang mungkin dihadapi dalam proses tersebut.

4. Literatur yang relevan berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*, oleh Fauzi, Fachrul tahun 2018. Penelitian ini menyoroti Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberi motivasi dan arahan yang jelas. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mendorong perubahan dan peningkatan kemampuan individu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (UIN). Namun, saat ini, kinerja pegawai masih belum optimal, dengan banyak pegawai yang tidak memahami tujuan tugas mereka dan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di lingkungan UIN.
5. Literatur yang relevan berjudul: *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada PT.BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)*. oleh Bahrumi Suganda tahun 2018. Pertumbuhan perbankan syariah telah mengalami perkembangan yang pesat, namun tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tetap ada. Di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung, kinerja karyawan menunjukkan

peningkatan, meskipun belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan. Beberapa karyawan merasa kesulitan beradaptasi dengan perubahan tugas dan sistem kerja baru, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Peran kepemimpinan sangat penting. Pemimpin harus merancang strategi yang jelas untuk mencapai target kinerja dan mengelola sumber daya manusia dengan tepat agar sesuai dengan tugas yang diberikan. Selain itu, pemimpin perlu memberikan insentif dan motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan. Pengendalian yang baik juga diperlukan untuk memastikan karyawan mematuhi aturan yang berlaku, sekaligus memberikan umpan balik yang berguna. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala guna mengidentifikasi pencapaian serta area yang membutuhkan perbaikan. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kinerja di perusahaan.

Penelitian di Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama Kota Bandung, menghasilkan pembaruan. Kementerian Agama mengoordinasikan penugasan KUA, BAZNAS, dan UIN Sunan Gunung Djati melalui Seksi Bimas Islam, dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja sama antar instansi. Pembaruan ini juga bertujuan memperkuat sinergi dalam program-program keagamaan, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat lebih optimal. Penelitian ini juga membuka peluang untuk evaluasi secara berkala, agar setiap program dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Diharapkan, pembaruan ini akan menciptakan keterpaduan strategi dan pelaksanaan program di setiap lembaga, sehingga tujuan Kementerian Agama dalam membina masyarakat dapat tercapai dengan lebih baik. Selain itu, upaya ini diharapkan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih transparan dan akuntabel.

Tabel 1.1

Hasi Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul Penelitian	Organisasi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja karyawan	Kantor Urusan Agama Ujung Berung	Gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif pada kinerja	kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel seperti motivasi, komunikasi, dan pengembangan individu	Penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan yang perlu menghargai pegawai dalam pemberian reward
2	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Baznas Kabupaten Sukabumi	Baznas Kabupaten Sukabumi	Kepemimpinan yang efektif meningkatkan motivasi dan produktivitas	kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel seperti motivasi, komunikasi, dan pengembangan individu	Peningkatan komunikasi internal, program pengembangan karyawan
3	Peran pemimpin dalam	BAZNAS Kabupaten Karawang	Kepemimpinan penting dalam pengembangan	kepemimpinan memiliki peran yang sangat	Penerapan prinsip-prinsip

	meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kabupaten Karawang		sumber daya manusia	penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel seperti motivasi, komunikasi, dan pengembangan individu	ekonomi Islam dalam kepemimpinan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	UIN SGD Bandung	Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja	kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel seperti motivasi, komunikasi, dan pengembangan individu	Pelatihan kepemimpinan transformasional, perbaikan komunikasi
5	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	PT. BPRS Aman Syariah Sekampung	Kepemimpinan penting dalam adaptasi dengan perubahan Pengembangan strategi yang jelas, peningkatan motivasi karyawan	kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel seperti motivasi, komunikasi, dan pengembangan individu	Pengembangan strategi yang jelas, peningkatan motivasi karyawan

F. landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Teori path-goal, yang diusulkan oleh Robert House, mengadopsi elemen-elemen dari riset kepemimpinan yang dilakukan oleh Ohio State mengenai pembentukan struktur dan keramahan, serta prinsip ekspektansi dalam teori motivasi. Menurut teori ini, peran pemimpin adalah untuk menyediakan informasi, dukungan, atau sumber daya yang diperlukan oleh para pengikut agar dapat mencapai tujuan mereka. Istilah "jalur-tujuan" merujuk pada pemimpin yang efektif dalam menjelaskan langkah-langkah yang perlu diambil pengikut menuju sasaran kerja mereka serta mempermudah pekerjaan dengan mengurangi hambatan yang ada. Tujuan utama teori ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memfokuskan pada motivasi mereka.

Teori path-goal memiliki tiga kekuatan utama, teori ini menawarkan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan baik itu yang direktif, suportif, partisipatif, maupun berorientasi pada pencapaian dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan para pengikut, teori path-goal unik karena menggabungkan prinsip motivasi dari teori ekspektansi ke dalam teori kepemimpinan. Ketiga, teori ini menyediakan model praktis yang menekankan cara-cara penting bagi pemimpin untuk mendukung pengikutnya. (Northouse, dalam Lusy dan Nur Aini 2023)

Pemimpin memilih perilaku tertentu yang sesuai dengan kebutuhan anggota dan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Northouse, 2013). Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi oleh anggota atau kondisi lingkungan kerja. Perilaku pemimpin adalah salah satu elemen penting dalam pembahasan teori path-goal ini.

Kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pengikutnya. Pemimpin dengan gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan memotivasi. Pemimpin tersebut tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga memberikan perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan psikologis anggota timnya.

2. Landasan Konseptual

Menurut terminologi, peran adalah seperangkat tindakan yang diharapkan seorang individu dalam posisi tertentu di masyarakat. Peran didefinisikan dalam bahasa Inggris sebagai "role", yang artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan" dan "role", yang artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan." Peran dimaksudkan untuk menggambarkan rangkaian tindakan yang diharapkan dilakukan oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Namun, peranan adalah apa yang dilakukan seseorang selama peristiwa tersebut. (Syamsir dalam Batjo, 2022).

Robbins, S. P. (2020). Teori klasik, teori kepemimpinan klasik terdiri dari tiga aliran utama. Pertama, Teori Trait (1900-an) menekankan sifat-sifat pribadi pemimpin seperti kecerdasan, keberanian, karisma, integritas dan kepemimpinan alami, dikembangkan oleh Thomas Carlyle dan Francis Galton. Kedua, Teori Behavior (1920-an) fokus pada perilaku kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan dan pengaruh sosial, dikembangkan oleh Mary Parker Follett dan Chester Barnard. Ketiga, Teori Situasional (1960-an) menekankan pentingnya memahami situasi dan konteks dalam mengambil keputusan dengan faktor-faktor situasi, pemimpin dan bawahan, dikembangkan oleh Fred Fiedler, Paul Hersey dan Ken Blanchard.

Fred Fiedler. (2004). Teori Modern teori kepemimpinan modern mencakup empat aliran. Pertama, Teori Kepemimpinan Transaksional

(1970-an) berdasarkan pertukaran antara pemimpin dan bawahan (imbalan, penghargaan), dikembangkan oleh James McGregor Burns. Kedua, Teori Kepemimpinan Transformasional (1980-an) berfokus pada inspirasi, motivasi dan perubahan positif (kharisma, inspirasi, inteligensi emosional), dikembangkan oleh James McGregor Burns dan Bernard Bass. Ketiga, Teori Kepemimpinan Servant (1970-an) menekankan pelayanan dan kepentingan orang lain (pelayanan, empati, kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan orang lain), dikembangkan oleh Robert Greenleaf. Keempat, Teori Kepemimpinan Kontingensi (1960-an) menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam situasi yang berbeda.

Teori Kontemporer kepemimpinan kontemporer mencakup empat aliran. Pertama, Teori Kepemimpinan Emosional (1990-an) berdasarkan inteligensi emosional dan kemampuan mengelola emosi (kesadaran emosi, pengelolaan emosi, motivasi, empati), dikembangkan oleh Daniel Goleman. Kedua, Teori Kepemimpinan Spiritual (1990-an) menekankan nilai-nilai spiritual dan kepercayaan dalam kepemimpinan (nilai-nilai spiritual, kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan, pengembangan diri), dikembangkan oleh Louis W. Fry. Ketiga, Teori Kepemimpinan Kolaboratif (2000-an) berfokus pada kerja sama tim dan partisipasi (kerja sama tim, partisipasi, pengambilan keputusan bersama), dikembangkan oleh Chrislip dan Larson. Keempat, Teori Kepemimpinan Adaptif (2000-an) menekankan kemampuan beradaptasi dan belajar dalam situasi yang berubah (adaptasi, belajar, inovasi, kreativitas), (Bass dan Avolio, dalam Samsudin dan Suci Midsyahri Aziza, 2021).

Kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, membujuk, dan mengarahkan orang lain untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. (Marno dan Triyo Supriyatno, dalam Ghufro, 2020).

Kesuksesan dan jalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin berinteraksi, mempengaruhi, dan membangun hubungan dengan karyawannya sangat berpengaruh terhadap bagaimana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Komariah, dalam Nur'Aida, Delpi Aprilinda dan Alim Putra Budiman, 2021).

Terdapat sepuluh berbagai gaya kepemimpinan yang bisa diadopsi oleh seorang pemimpin. Pertama, gaya persuasif, yaitu pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui ajakan atau bujukan. Kedua, gaya represif, di mana pemimpin kurang ramah dan memimpin dengan cara memberikan ancaman atau tekanan. Ketiga, gaya partisipatif, di mana pemimpin melibatkan bawahannya, baik secara mental, spiritual, maupun fisik, dalam aktivitas organisasi. Keempat, gaya inovatif, yang ditandai dengan upaya pemimpin untuk terus melakukan pembaruan dalam organisasi. Kelima, gaya investigatif, di mana pemimpin kurang percaya pada bawahannya, merasa ragu, dan selalu berusaha memeriksa kebenaran. Keenam, gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka mengadakan acara sesuai keinginan bawahannya sebagai tanda penghormatan. Ketujuh, gaya motivatif, yaitu pemimpin yang senantiasa berbagi ide-ide untuk kemajuan dan perkembangan bawahannya. Kedelapan, gaya naratif, di mana pemimpin lebih banyak berbicara namun tidak selalu mencerminkan kenyataan. Kesembilan, gaya edukatif, di mana pemimpin berperan dalam membimbing dan meningkatkan kemampuan bawahan agar mereka semakin berkembang. Terakhir, gaya retrogresif, di mana pemimpin menghargai prestasi bawahannya dan memandang mereka sebagai mitra serta rekan diskusi, bukan sebagai pesaing. (Edi Sutrisno, dalam Manner Tampubolon, 2022)

Karakteristik kepemimpinan transformasional (1). *Idealized influence (or charismatic influence)*, di mana seorang pemimpin transformasional harus memiliki karisma yang dapat mempengaruhi

bawahan, sehingga mereka tergerak untuk mengikuti arahnya. (2).*Inspirational motivation*, yang menggambarkan kemampuan pemimpin untuk menetapkan standar tinggi sambil memberikan dorongan kuat kepada bawahan untuk mencapai standar tersebut. (3).*Individualized consideration*, *Individualized consideration* dimana pemimpin bisa memahami perbedaan masing-masing karyawannya. Pemimpin transformasional bersedia mendengar, membimbing, dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu bawahannya. (Bass dan Avolio, dalam Samsudin dan Suci Midsyahri Aziza, 2021)

Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif. *Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan (Bass, B.M. & Avolio, dalam Samsudin dan Suci Midsyahri Aziza, 2021).

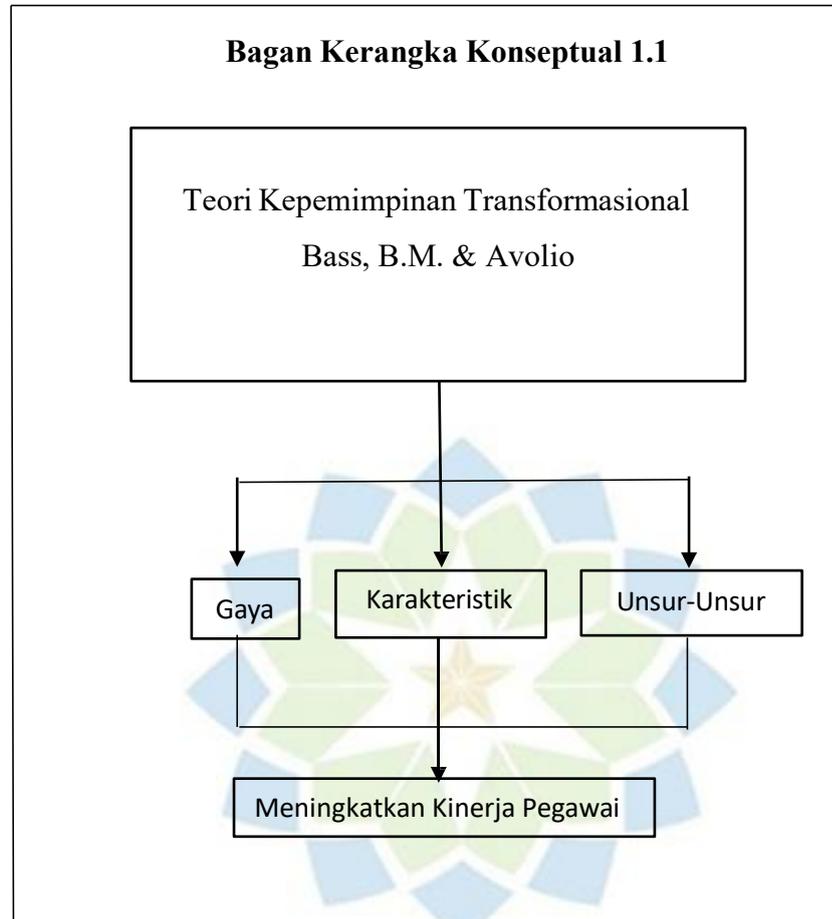
Terdapat beberapa unsur penting yang membentuk makna seorang pemimpin. Pertama, unsur kekuasaan, yaitu kemampuan untuk menguasai dan mengendalikan struktur organisasi. Kedua, unsur instruksional, yakni kewenangan untuk memberikan perintah, tugas, serta arahan yang wajib dilaksanakan oleh bawahan. Ketiga, unsur tanggung jawab (*responsibility*), yaitu kewajiban penuh atas seluruh aktivitas dan kinerja organisasi. Keempat, unsur pendelegasian, yaitu hak untuk melimpahkan sebagian tugas atau wewenang kepada bawahannya. Kelima, unsur supervisi, yang mengharuskan pemimpin untuk melakukan pembinaan dan pengarahan

terhadap anggota tim. Keenam, unsur strategis, yaitu peran pemimpin sebagai perancang strategi dalam pengembangan organisasi. Ketujuh, unsur budaya, yaitu peran pemimpin dalam membentuk pola dan nilai perilaku dalam lingkungan organisasi. Terakhir, unsur kharismatik, yaitu kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin, baik yang terbentuk melalui struktur formal maupun pengaruh budaya. (Miftah Thoha, dalam Kustutik, 2018).

Kinerja karyawan adalah upaya pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi (Rivai, 2008). Kinerja ini mencakup catatan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, meliputi fungsi, aktivitas, atau perilaku tertentu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam upaya mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi, yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi tersebut (Muheriono, dalam Nur Insan 2019).

Penulis menggunakan Teori-teori tersebut karena kepemimpinan transformasional menawarkan perspektif yang komprehensif dan relevan tentang kepemimpinan yang efektif. Menekankan pada visi, inovasi, hubungan antarpribadi, dan pengembangan individu, Teori ini dapat menjadi panduan yang berguna bagi siapa pun yang bekerja di bidang kepemimpinan, baik itu para pemimpin yang ingin memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka, peneliti yang sedang mengembangkan disiplin kepemimpinan, maupun praktisi organisasi yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk memimpin, membangun hubungan tim yang lebih baik, dan mendorong tercapainya tujuan bersama dengan cara yang lebih berkelanjutan dan manusiawi dengan menggali teori ini secara mendalam.

3. Kerangka Konseptual



Bagan Kerangka Konseptual 1.1

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Bimbingan Masyarakat Islam ini akan bertempat di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung di Jalan Soekarno Hatta No. 498, Kelurahan Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40212. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada sejumlah pertimbangan yang relevan dengan fokus dan kebutuhan penelitian:

- a. Adanya ketersediaan data yang sesuai dan dapat diakses, sehingga mendukung pelaksanaan penelitian secara optimal.;
- b. Lokasi penelitian memiliki aksesibilitas yang baik dan dekat dengan berbagai fasilitas umum yang mendukung kegiatan penelitian.

2. Paradigma Pendekatan

Paradigma Pembentukan tuntutan pengetahuan, analisis data, prosedur jaringan, dan pelaporan adalah paradigma. (Emzir2008: 9).

Riset akademis mengenal dua paradigma pokok yang kerap menjadi rujukan utama, yaitu paradigma saintifik serta paradigma naturalistik. Harmon (sebagaimana dikutip Moleong, 2012:49) mengartikan paradigma sebagai metode fundamental untuk memahami, mengevaluasi, merefleksikan, sekaligus mengambil tindakan terhadap aspek realitas spesifik. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dimengerti bahwa paradigma riset memiliki fungsi vital sebagai landasan bagi peneliti untuk membangun struktur pemikiran ketika menganalisis problematika yang dikaji. Struktur pemikiran inilah yang selanjutnya menjadi arahan untuk menentukan teori yang tepat, pendekatan riset, metodologi, teknik koleksi data, hingga prosedur analisis yang terstruktur serta berkelanjutan. Pentingnya paradigma riset tidak dapat diabaikan karena ia berfungsi sebagai kompas intelektual yang mengarahkan seluruh proses investigasi

akademis. Melalui paradigma yang jelas, seorang peneliti dapat membangun fondasi epistemologis yang kokoh, memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang diteliti dengan pendekatan yang konsisten. Paradigma juga berperan sebagai filter konseptual yang membantu peneliti dalam mengidentifikasi variabel-variabel relevan, merumuskan hipotesis yang logis, serta mengembangkan instrumen pengukuran yang valid. Lebih jauh lagi, paradigma riset mempengaruhi cara peneliti menginterpretasikan temuan, menarik kesimpulan, hingga merekomendasikan implikasi praktis dari hasil studinya. Pemahaman yang komprehensif terhadap paradigma riset menjadi prasyarat mutlak bagi setiap akademisi yang ingin menghasilkan karya ilmiah berkualitas tinggi serta memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan keilmuan di bidangnya masing-masing.

Riset kualitatif merupakan studi yang berlandaskan filosofi postpositivisme, ditujukan untuk investigasi terhadap kondisi objek natural (berlawanan dengan eksperimen), peneliti berperan sebagai instrumen utama, pemilihan sampel sumber data dilaksanakan secara purposive, teknik koleksi menggunakan triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif atau pendekatan kualitatif serta hasil yang diperoleh darinya lebih menekankan pada penggalian makna ketimbang usaha untuk menciptakan generalisasi (Sadiah, 2015:26).

Karakteristik fundamental riset kualitatif ini mencerminkan paradigma yang berbeda secara mendasar dari pendekatan kuantitatif, dimana fokus utamanya terletak pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dikaji melalui perspektif subjek penelitian. Filosofi postpositivisme yang mendasari metodologi ini mengakui bahwa realitas sosial bersifat kompleks, dinamis, serta tidak dapat dipahami secara utuh melalui pengukuran statistik semata. Peneliti kualitatif berusaha mengeksplorasi konteks, proses, makna, serta interpretasi yang diberikan

oleh partisipan terhadap pengalaman mereka. Melalui pendekatan holistik ini, riset kualitatif mampu mengungkap nuansa-nuansa halus dari fenomena sosial yang seringkali terlewatkan oleh metode kuantitatif, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih kaya, kontekstual, serta bermakna bagi pengembangan teori maupun praktik di berbagai bidang keilmuan.

Bapak Dr. H. Abdul Hanan, M.Ag., Kepala Seksi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, bersama dengan stafnya, dipilih sebagai subjek penelitian karena peneliti ingin menggunakan pendekatan kualitatif dalam penyusunan karya ilmiah ini. Untuk mendapatkan data kontekstual dan alami yang relevan dengan realitas lapangan, peneliti akan berinteraksi langsung dengan narasumber.

3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui pelaksanaan riset yang menyajikan informasi berupa uraian tertulis maupun verbal dari wawancara terhadap Kepala Seksi Bimas Islam sebagai subjek yang diteliti. Mengaplikasikan metodologi riset tersebut, peneliti mengharapkan dapat memperoleh informasi yang komprehensif serta tepat. Pemilihan pendekatan deskriptif kualitatif ini didasarkan pada tujuan untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam melalui perspektif langsung dari narasumber yang memiliki otoritas serta pengalaman relevan di bidangnya. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali insight yang kaya, kontekstual, serta bermakna dari sudut pandang praktisi lapangan yang memahami dinamika permasalahan secara komprehensif. Proses wawancara mendalam yang dilakukan dengan Kepala Seksi Bimas Islam diharapkan dapat mengungkap nuansa-nuansa penting yang mungkin tidak terdeteksi melalui pendekatan kuantitatif. Selain itu, pendekatan kualitatif ini juga memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi aspek-aspek tak terduga yang muncul selama proses pengumpulan data, sehingga

menghasilkan temuan yang lebih holistik serta memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman terhadap topik yang dikaji.

Pendekatan utama dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Pendekatan ini biasanya dianggap sebagai pendekatan yang bersifat alami dan digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan keuntungan tertentu. Tujuan metode deskriptif adalah untuk menggambarkan fakta, karakteristik komunitas tertentu, atau bidang kajian tertentu secara sistematis dan akurat sesuai dengan keadaan aktual. (Sadiah, 2015:19).

Metode deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran tentang keadaan atau populasi yang sedang dikaji. Teknik penelitian ini biasanya berpusat pada penjelasan tujuan penelitian sehingga dapat memberikan jawaban atas keadaan atau fenomena yang terjadi. Gagasan tersebut menyatakan bahwa berbagai pendekatan untuk mendapatkan pendataan, seperti observasi, diskusi, penganalisisan, dan wawancara, dapat digunakan untuk mendapatkan pendataan kualitatif.

Menurut Sugiyono (2007:209), metode deskriptif merupakan suatu perencanaan atau pedoman yang digunakan untuk mengarahkan proses penelitian agar mampu memberikan gambaran serta eksplorasi secara mendalam dan menyeluruh terhadap kondisi sosial yang diteliti. Sementara itu, Sadiah (2015:209) menyatakan bahwa tujuan dari penggunaan metode deskriptif adalah untuk menggambarkan serta mengeksplorasi berbagai karakteristik dan fakta yang berkaitan dengan suatu populasi atau bidang tertentu secara sistematis, cermat, dan berdasarkan data yang faktual.

H. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Informasi yang digunakan bersifat kualitatif, karena peneliti ingin memahami secara lebih mendalam dinamika hubungan antar fenomena yang terjadi di lapangan dengan menggunakan pendekatan berpikir ilmiah. Mengacu pada pendapat Bog dan Taylor, data kualitatif merupakan

informasi yang disajikan dalam bentuk narasi, baik melalui kata-kata tertulis maupun lisan, serta berasal dari pengamatan terhadap perilaku dan interaksi manusia. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek kepemimpinan yang berlangsung di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, khususnya di Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, dengan harapan dapat menggambarkan kondisi secara lebih nyata dan kontekstual. Yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan, unsur-unsur kepemimpinan, serta pengendalian pegawai.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Fuadah (2021), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utamanya, yaitu individu atau pihak yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara berinteraksi langsung, baik melalui wawancara maupun dengan mengamati perilaku subjek yang diteliti. Data primer bersifat orisinal karena diambil langsung dari lapangan, sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Peneliti mendapatkan data dengan cara wawancara kepada informan Pegawai, pegawai Bimas Islam Kementerian Agama Kota Bandung untuk mendapatkan data serta dilakukan dengan dokumentasi atau pengambilan gambar atau foto sebagai bukti telah melakukan penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2018), data sekunder adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari subjek penelitian, melainkan melalui pihak lain yang sebelumnya telah menghimpun informasi tersebut. Data ini dimanfaatkan oleh peneliti sebagai pelengkap untuk memperkuat temuan utama dalam penelitian. Umumnya, data sekunder bersumber dari berbagai referensi kepustakaan seperti buku, jurnal, literatur ilmiah, serta dokumentasi yang relevan dengan topik yang sedang dikaji. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Seksi Bimbingan Masyarakat Islam.

I. Informan atau Unit Analisis

Pendekatan kualitatif, informan atau unit analisis merujuk pada individu yang dianggap mampu menyampaikan informasi secara mendalam, karena keterlibatan langsung mereka dalam peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus kajian. Selama proses penelitian berlangsung, jenis informasi yang dibutuhkan mencakup beberapa aspek berikut:

- 1) Informan merupakan individu yang memiliki berbagai informasi penting dan relevan yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Penelitian ini, salah satu informan kunci adalah Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Dr. H. Abdul Hanan, M.Ag.
- 2) Teknik penentuan informan mengacu pada pemilihan individu yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan program strategi pembinaan yang menjadi fokus penelitian. Informan utama yang ditetapkan adalah H. Asep Deni Santoso, S.Ag., selaku Penyusun Bahan Pembinaan Sumber Daya Manusia, serta Ibu Ida Farida, S.Pd., yang menjabat sebagai Penyusun Bahan Pembinaan Keluarga Sakinah di Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
- 3) Kelompok analisis dalam penelitian ini adalah individu-individu yang tidak hanya terlibat langsung dalam pelaksanaan program pembinaan, tetapi juga memiliki kesadaran yang luas terhadap perubahan yang terjadi di lapangan. Informan pendukung yang turut memberikan kontribusi informasi adalah para pegawai yang berada di Seksi Bimbingan Masyarakat Islam.

J. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

Observasi, menurut Sutrisno Hadi (1993:136), merupakan suatu kegiatan pengamatan yang dilakukan secara sadar dan terorganisis

terhadap kenyataan yang menjadi objek penelitian. Sementara itu, Subagyo (1991:63) menjelaskan bahwa observasi dapat berfungsi sebagai metode pengumpulan data yang dilaksanakan secara spontan maupun dengan menggunakan instrumen yang telah disusun sebelumnya.

Sebelum melakukan observasi, terdapat beberapa langkah persiapan yang harus dilakukan, seperti menyusun surat pengantar dari pihak fakultas yang ditujukan kepada Kementerian Agama, serta menyiapkan perlengkapan pendukung seperti alat tulis, ponsel, dan perangkat perekam. Seluruh perlengkapan tersebut bertujuan untuk menunjang kelancaran proses pengumpulan data agar hasil yang diperoleh lebih optimal. Proses observasi dilaksanakan dengan mendatangi langsung pihak-pihak yang relevan dengan topik penelitian dilakukan melalui kunjungan ke Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

b) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara dua pihak atau lebih (Dewi Sadiyah, 2015:88). Teknik ini melibatkan interaksi antara pewawancara dan narasumber, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Wawancara menjadi salah satu metode penting dalam menggali data yang lebih mendalam. Narasumber pertama yang dijadwalkan untuk diwawancarai adalah Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Dr. H. Abdul Hanan, M.Ag., mengingat perannya yang strategis dalam konteks kajian yang dilakukan

c) Dokumentasi

Louis Gottschalk (1986:38) mengemukakan bahwa dokumentasi merupakan bentuk bukti yang dapat berupa tulisan, lisan, gambar, maupun peninggalan arkeologis. Teknik dokumentasi digunakan

sebagai salah satu metode penting dalam mengumpulkan data di Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh berbagai informasi pendukung yang relevan, yang berfungsi untuk memperkuat hasil penelitian. Teknik ini juga berperan dalam menghimpun catatan-catatan penting yang berkaitan langsung dengan fokus kajian, sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan data yang lebih lengkap dan valid. Selain dokumentasi, proses pengumpulan data juga dilengkapi dengan teknik wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti.

K. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Ketika melakukan pengumpulan dan penganalisisan pendataan, metode penentuan keabsahan data ini sangat penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi untuk menentukan kebenaran pendataan.

Uji kredibilitas dilakukan melalui proses triangulasi. Triangulasi sendiri dapat diartikan sebagai langkah untuk memeriksa keabsahan data dari berbagai sudut, baik itu melalui sumber yang berbeda, dengan metode yang beragam, maupun dalam rentang waktu yang tidak sama. Misalnya, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa narasumber, sementara triangulasi teknik dan waktu dilakukan dengan memeriksa informasi yang sama menggunakan metode yang berbeda dan pada waktu yang berbeda pula. Pendekatan ini membantu peneliti mendapatkan gambaran yang lebih utuh dan dapat dipercaya. Sugiyono mengatakan bahwa triangulasi dapat dilakukan dengan mengevaluasi hasil penelitian. Peneliti menggunakan metode validasi triangulasi dalam penelitian ini. Mereka melakukan pengecekan data yang telah mereka peroleh dari berbagai sumber sampai data dapat diakui secara

akurat. Mereka juga melakukan pengamatan dan dokumentasi dari berbagai sumber. (Sugiyono, 2012:273)

L. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Tahap reduksi data, peneliti perlu mencatat berbagai temuan secara langsung di lokasi penelitian serta merangkum informasi yang relevan guna menggambarkan inti dari permasalahan yang dikaji. Catatan yang dihasilkan selama wawancara bersifat deskriptif dan mencerminkan pemahaman yang terbentuk selama proses pengumpulan data. Agar laporan yang disusun tetap terstruktur dan mudah dipahami, catatan tersebut perlu disaring, dijernihkan, serta disusun kembali menjadi bagian utama. Langkah tersebut bertujuan memusatkan pandangan pada esensi dari apa yang diamati, mengenali pola-pola atau tema yang muncul, serta mempermudah proses analisis selanjutnya. Laporan penelitian dapat disajikan secara lebih padat, informatif, dan tidak membingungkan pembaca.

b. Penyajian Data (Display)

Pengkaji perlu menyusun penyampaian data secara sistematis. Penyajian ini bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat dipahami dengan lebih mudah dan menyeluruh. Proses ini mencakup pengelompokan unit analisis berdasarkan fokus dan aspek dari pertanyaan penelitian, sehingga data tidak lagi berupa kumpulan narasi yang panjang dan sulit dipahami secara langsung. Oleh karena itu, diperlukan alat bantu visual seperti matriks, grafik, diagram, atau jaringan informasi yang dapat memperjelas struktur data dan memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan yang akurat dan bermakna.

c. Simpulan dan Verifikasi

Peneliti akan melakukan proses penarikan simpulan serta verifikasi terhadap seluruh data yang telah dikumpulkan. Langkah ini sangat penting guna memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya sah dan dapat

dipercaya, tetapi juga mengandung makna yang relevan terkait implementasi peran kepemimpinan Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai. Penarikan simpulan dan verifikasi merupakan tahapan akhir dalam proses analisis data, yang berfungsi untuk memperkuat keakuratan hasil penelitian serta memberikan gambaran yang utuh terhadap fenomena yang diteliti.

