

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung merupakan salah satu KUA Kecamatan yang berada di Kota Bandung. Kepala Kantor Urusan Agama yang di ketuai oleh Drs H. Saefudin Juhri M.Pdi memulai menjadi ketua di KUA sejak tahun 2019 sampai dengan 2023, Bapak Duddy Mafrudin adalah seseorang yang sangat berpengaruh di lembaga KUA tersebut, Tugas beliau di Kantor Urusan Agama adalah memimpin pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama, menetapkan/merumuskan Visi dan Misi, kebijakan, Sasaran, Program dan kegiatan Kantor Urusan Agama. Membagi tugas, menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Kantor Urusan Agama, Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas bawahan Kantor Urusan Agama (KUA) Ujungberung bernaung di bawahn Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. (Bapak Fauzan, wawancara, 21 April 2023)

Menurut Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2006 Tanggal 02 November 2006 tentang Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, maka wilayah Kecamatan Ujungberung mengalami perubahan. Oleh karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan wilayah kerja KUA Kecamatan Ujungberung mengalami perubahan. Data statistik di Kota Bandung, Kecamatan Ujungberung terletak pada urutan ke 22 sesudah Kecamatan Arcamanik 30 kecamatan yang ada di

Kota Bandung. Kecamatan Ujungberung terdiri dari 5 kelurahan yang antara lain : Kelurahan Pasir endah, Pasir Wangi, Pasir Jati, Pasanggrahan, dan Kelurahan Cigending. (Bapak Fauzan, wawancara, 21 April 2023)

KUA Kecamatan Ujungberung berada di wilayah Kecamatan Ujungberung Kota Bandung yang bealamat di Jl. Alun-Alun Barat No. 183 Kel. Cigending, Kec. Ujungberung, kota Bandung, Jawa Barat. KUA Kecamatan Ujungberung berdiri sejak tahun 1991 dengan luas kantor 165 M2. Secara geografis wilayah Kecamatan Ujungberung terletak di sebelah timur Kota Bandung, dengan luas wilayah 661.258 Ha, terdiri dari 5 Kelurahan 58 Rukun Warga (RW), dan 295 Rukun Tetangga (RT). (Bapak Fauzan, wawancara, 21 April 2023)

Kantor Urusan Agama Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Kementerian Agama di wilayah Kecamatan berdasarkan kebijakan Kantor Kementerian Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas-tugasnya meliputi; 1) Melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Dalam hal ini KUA menyelenggarakan kegiatan dokumentasi dan statistik (*doktik*), surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga; 2) Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dan melaksanakan kegiatan sektoral maupun lintas sektoral di wilayah kecamatan. Untuk itu, KUA melaksanakan pencatatan pernikahan, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, *baitul maal* dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah (Departemen Agama RI, 2002: 25). Yang mana tugas dan fungsi tersebut tak akan terealisasi dengan baik apabila tidak terdapat aspek kepemimpinan yang baik yang berpengaruh

terhadap kinerja pegawainya. Adapun Kantor Urusan Agama yang penulis maksud ialah Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung. (Bapak Fauzan, wawancara, 21 April 2023)

Gaya kepemimpinan adalah tipe atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana kerja. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dari berbagai macam sudut pandang. Bila dilihat dari perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat *otomatik* sampai *demokratik*. sifat *ekstrem* ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut (Sutrisno, 2017: 213)

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Sebagaimana Firman Allah dalam Surat Al-Baqoroh 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

(Qs. Al-Baqoroh 01 :30)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa *khalifah* (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi. Oleh sebab itu menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kepemimpinan yang baik untuk mendorong bawahannya. Seorang pemimpin juga harus adil kepada bawahannya, serta berperilaku baik dan bijaksana.

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan pada dasarnya adalah memilih satu alternatif dari beberapa alternatif. Dalam satu waktu pemimpin menghadapi situasi relatif pasif, konsekuensi dari keputusan dapat diperkirakan dengan tingkat kepastian yang relatif tinggi. Keputusan- keputusan yang penting bahkan menjadi sulit karena konflik-konflik yang dihadapi oleh para pemimpin (Machendrawaty, 2019: 113-114)

Seorang pemimpin juga harus mampu untuk memotivasi anggota atau pekerjaannya dengan baik. Motivasi mengacu kepada sebuah proses dimana

seseorang berusaha dengan energi, terarah dan berkelanjutan. Seseorang yang termotivasi akan menunjukkan usaha dari kerja kerasnya. Kemudian diarahkan kepada tujuan tertentu yang hendak dicapai dengan tingkat ketekunan (Machendrawaty, 2019: 157-158).

Selain motivasi, pengendalian juga merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Pengendalian diterapkan untuk menghentikan berbagai pelanggaran pekerjaan yang dapat menimbulkan pemborosan pemborosan. Dalam menjalankan kegiatan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, organisasi tidak bisa dilepas dari berbagai pelanggaran waktu, hasil, dan kualitas. Fungsi Pengendalian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan berbagai pelanggaran pada pekerjaan tertentu. Fungsi pengendalian menjadi tugas dan tanggung jawab para pemimpin organisasi. Fungsi pengendalian dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu pengawasan, penilaian, dan koreksi (Karyoto, 2016: 117-119)

Sebagai objek penelitian Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung ini merupakan KUA yang pelayanannya dinilai bagus, disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh kepala KUA dan mendapatkan banyak testimoni baik dari masyarakat tetapi di Kantor Urusan Agama tidak ada pemberian reward hal ini karena reward adalah hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dan mencoba menganalisa dengan melakukan penelitian di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ujungberung untuk dijadikan pembahasan

penelitian skripsi dan sebagai bentuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan Manajemen Dakwah.

B. Fokus Penelitian

Bertolak dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan membatasi aspek penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun secara spesifik fokus penelitian yang akan peneliti kaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana karakteristik kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung?
3. Bagaimana Unsur-unsur kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian, setiap peneliti mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung
2. Untuk mengetahui karakteristik Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung terhadap para pegawainya.
3. Untuk mengetahui unsur-unsur kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung dalam pegawainya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Dari segi akademis, penelitian ini merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan khazanah pemikiran, melengkapi dan memperkaya keilmuan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh terutama tentang Kepemimpinan di jurusan manajemen dakwah, juga dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan Manajemen Dakwah

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa Manajemen Dakwah khususnya mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung, atau mahasiswa secara umum di seluruh Universitas Islam Negeri Indonesia sebagai referensi pengetahuan tentang aspek kepemimpinan di Kantor Urusan Agama. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi mahasiswa dalam mengembangkan jurusan/program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan pada penelusuran Pustaka yang telah peneliti lakukan ditemukan beberapa literatur yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul : *Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Membina Kepemimpinan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Panjang Bandar Lampung* oleh Venti Vika Safitri tahun 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengarahkan para pegawainya agar menjalankan tugasnya dengan baik maka pimpinan atau kepala KUA Kecamatan Panjang lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis. Dengan gaya kepemimpinan itu, upaya pembinaan kedisiplinan pegawai dapat terlaksana baik pembinaan yang dilakukan secara langsung maupun pembinaan melalui berbagai macam pelatihan. Adapun bentuk pembinaannya seperti disiplin waktu, kerja, dan tanggung jawab serta taat kepada peraturan.

2. Penelitian yang berjudul: *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung* oleh Rini Hapsah Sari tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT Asuransi Jiwa *Syariah Al-Amin* dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada gaya atau sikap seorang pemimpin dalam hal menggerakkan para karyawannya dan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif juga efisien. Adapun hasil penelitian ini PT Asuransi Jiwa *Syariah Al-Amin* cabang Lampung cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis walaupun terkadang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Jika mengacu pada teori yang ada bahwa unsur-unsur yang sangat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah dukungan Pimpinan dan juga bonus. PT Asuransi Jiwa *Syariah Al-Amin* cabang Lampung sudah menerapkan keduanya sehingga kinerja bawahannya sesuai dengan yang diharapkan. Secara tidak langsung para karyawan PT Asuransi Jiwa *Syariah Al-Amin* terpengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan. Persamaan penelitian yang sudah ada dengan penelitian ini adalah mengenai pembahasan penerapan fungsi manajemen. Adapun perbedaannya adalah dari segi objek, penelitian terdahulu meneliti tentang peningkatan kinerja pegawai KUA, sedangkan penelitian ini meneliti tentang program yang ada di KUA

3. Penelitian yang berjudul : *Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung* oleh Agung Prasetyo tahun 2017. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung adalah multi gaya, diantaranya adalah gaya demokratis, gaya karismatik, gaya *paternalistik*, gaya *transformasional*, gaya *transaksional*, dan gaya *situasional*. Gaya kepemimpinan *demokratis* dan *situasional* digunakan ketika akan membuat sebuah keputusan yang akan ditetapkan pada perusahaan. Gaya *karismatik* dan gaya *paternalistik* diterapkan pada saat pimpinan menciptakan kedisiplinan serta dalam mempengaruhi karyawan agar memiliki budaya kerja yang baik. Gaya *transaksional*, *transformasional*, dan *situasional* diterapkan ketika berjalannya kegiatan bekerja. Dengan kegiatan ini, pimpinan dapat dengan mudah memberi rewards bahkan panisemen pada karyawan karena semua kegiatan terpantau secara kontinyu. Penerapan multi gaya tersebut berpengaruh positif kepada kinerja karyawan dalam bekerja mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang maksimal.

F. Landasan Pemikiran

F.1 Landasan Teoretis

Berikut adalah gaya kepemimpinan tersendiri menurut Anang Ridwan (2021) terdapat sepuluh gaya kepemimpinan, antara lain:

a) Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan direktif atau diktator adalah istilah lain untuk kepemimpinan otokratis. Biasanya, otokrat tidak akan berkonsultasi dengan pekerja yang akan menerapkan atau terkena dampak kebijakan sebelum membuat keputusan.

Dalam otokrasi, penguasa menetapkan aturannya sendiri dan mengharapkan setiap orang untuk mengikutinya. Oleh karena itu, tipe kepemimpinan ini tidak efektif dalam jangka panjang. Adolf Hitler, Ratu Elizabeth I, Genghis Khan, dan tokoh sejarah lainnya adalah contoh pemimpin otoriter.

Salah satu aspek dari kepemimpinan otokratis adalah kecenderungan pemimpin untuk menempatkan tanggung jawab yang besar pada pengikut karena mereka percaya bahwa kepentingan mereka kurang penting. Pemimpin juga tidak suka meminta dan menerima umpan balik.

b) Gaya kepemimpinan Demokratis

Saat membuat keputusan, pemimpin melibatkan kelompok secara keseluruhan dalam gaya kepemimpinan demokratis, yang mencari konsensus dan kolaborasi. Dengan menempatkan semua

anggota pada posisi yang sama, demokrasi mendorong dialog untuk menghasilkan ide-ide inovatif.

Arus komunikasi di bawah struktur kepemimpinan demokratis naik turun. karena pemimpin lebih tertarik pada ide orisinal anggota. Penulis dan pembicara Simon Sinek adalah salah satu contoh pemimpin yang mempraktikkan demokrasi.

c) Gaya kepemimpinan birokrasi

Setiap pegawai dalam birokrasi wajib mematuhi semua aturan dan tugas sehari-hari. Namun, struktur birokrasi mencegah anggotanya untuk berinovasi dan menggunakan kreativitas untuk mengekspresikan ide-ide mereka.

Ini karena penataan semua aliran menjadi seperangkat aturan yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi. Perusahaan dan organisasi pemerintah biasanya menggunakan kepemimpinan birokrasi.

Seorang camat adalah seorang pemimpin di kecamatannya tetapi beroperasi sebagai bawahan bupati, misalnya, sebagai gambaran kepemimpinan birokrasi.

d) Gaya kepemimpinan delegatif

Ketika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan delegatif, setiap anggota tim diberikan otonomi penuh untuk mengejar tujuan dengan cara mereka sendiri. Dengan kata lain, pemimpin sering tunduk pada keputusan yang dibuat oleh kelompok.

Tetapi moral tim mungkin menderita dari kepemimpinan delegatif semacam ini. Selain itu, jika anggota tim tidak memiliki kedewasaan untuk

menjalankan tugasnya, hal itu dapat berdampak negatif bagi bisnis dan bahkan menyebabkan kerugian.

e) Gaya kepemimpinan transaksional

Ketika transaksi antara pemimpin dan bawahan berhasil diselesaikan atau tepat waktu, sesuai dengan kesepakatan yang dibuat di awal, pemimpin akan memberikan hadiah. Ini dikenal sebagai kontrak operasional.

Bisnis transnasional memahami bahwa masing-masing pihak memiliki tujuan, kebutuhan, dan motivasi. Sayangnya, bisnis transnasional harus berkonsentrasi pada jangka pendek perencanaan untuk menumbuhkan kreativitas dan membuat karyawan lebih termotivasi.

f) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin menginspirasi pengikut untuk membuat perubahan yang baik menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Akibatnya, pemimpin akan berperan dan terlibat dalam banyak prosedur, termasuk mendukung kelompok.

Semangat positif kuat dengan pemimpin transformasional, dan sebagai hasilnya, pengikut mereka secara implisit mengikuti mereka. Pemimpin juga sangat memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan pengikutnya. Robert C. Smith adalah contoh utama pemimpin transformatif.

g) Gaya kepemimpinan partisipatif

Menurut Burhanuddin dalam bukunya yang berjudul Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, Gaya Partisipatif memiliki pengertian yang sama dengan gaya kepemimpinan demokratis, dimana

seorang pemimpin berkonsultasi dengan para bawahan terkait tindakan-tindakan keputusan yang diusulkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan parsitipatif ini seorang pemimpin memfasilitasi suatu pembicaraan atau diskusi, memberi *insight* berupa informasi dan pengetahuan, mendorong para bawahan untuk memberikan ide, memilah informasi yang diterima, mengambil keputusan terbaik dan memberikan *update* dari keputusan yang telah dipilih kepada anggota tim.

h) Gaya kepemimpinan situasional

Gaya kepemimpinan situasional atau fluid, mengaplikasikan asumsi bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan sesuai untuk setiap manajer di segala situasi. Oleh sebab itu, situasional umumnya menerapkan gaya tertentu atas dasar beberapa pertimbangan.

i) Gaya kepemimpinan visioner

Dalam kepemimpinan visioner, seorang leader diharuskan dapat menjadi individu visioner atau mampu merancang maksud tujuan serta visi misi jelas. Lebih dari itu, pemimpin juga harus bisa meyakinkan semua anggota tim bahwa usaha yang dilakukan pasti berhasil.

Di samping itu, leader juga harus bisa mempertimbangkan serta mengintegrasikan perspektif pihak lain dengan ide original yang dimiliki. Pemimpin yang visioner juga dapat membimbing timnya untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai visi misi sesuai yang diharapkan.

j) Gaya kepemimpinan suportif

Seorang leader yang mengaplikasikan kepemimpinan suportif akan selalu berusaha menyediakan setiap kebutuhan para anggota. Hal tersebut

dilakukan untuk mendukung kinerja tim sehingga tidak kekurangan suatu apapun, baik fasilitas maupun motivasi.

Pemimpin suportif juga akan terlibat langsung dalam membantu anggota memecahkan masalah. Leader juga melakukan pendekatan personal saat berinteraksi bersama tim. Kepemimpinan suportif memprioritaskan anggota dibandingkan pencapaian target.

a. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Harmony (2021), terdapat sepuluh karakteristik kepemimpinan, antara lain:

a) Memiliki Pendirian Teguh

Sebagai pemimpin harus memiliki karakter pemimpin yang teguh akan pendirian, dan tidak mudah terpengaruh oleh perkataan orang lain. Pemimpin yang memiliki pendirian yang teguh akan menjadi pemimpin yang berjalan sesuai dengan visi dan tujuannya, tanpa terpengaruh oleh setiap orang yang disekitarnya.

Sebagai pemimpin harus memiliki komitmen terhadap keputusan dan tindakan yang dilakukan, jika menerapkan karakter tersebut terhadap diri, maka bawahan/karyawan akan memiliki tanggung jawab yang penuh atas setiap pekerjaan yang berikan.

b) Jujur

Memiliki karakter pemimpin yang jujur sangat penting dalam kepemimpinan. Karakter pemimpin yang baik harus selalu jujur kepada anggota tim atau kliennya atas setiap resiko yang dialami pemimpin, baik

itu mengenai kerugian ataupun keuntungan yang dia alami oleh pemimpin tersebut.

Sebagai pemimpin harus bisa memiliki sikap yang terbuka dalam setiap kondisi yang dialami, justru dengan Anda bersikap seperti itu, justru akan mempererat relasi Anda, dan dengan begitu Anda dapat mendapatkan setiap pendapat yang mungkin saja dapat membantu Anda keluar dari situasi yang sedang Anda alami.

c) Adil

Sebagai pemimpin, sikap adil sangatlah dibutuhkan dalam kepemimpinan. Karakter pemimpin yang adil membuat setiap para karyawan merasa akan keadilan yang dimiliki terhadap mereka. Jangan sampai ada kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat menyebabkan ketidak lancaran bisnis yang sedang dijalani.

Pemimpin yang adil akan mengerti dan tahu terhadap pekerjaan apa saja yang pantas kepada karyawannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan tersebut. Dengan karakter pemimpin yang bersikap adil, seorang pemimpin akan lebih dihargai dan dihormati terhadap karyawan-karyawannya.

d) Cerdas

Sebagai pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, karakter pemimpin seperti ini sangatlah harus dimiliki. Sebab sebagai pemimpin, Pemimpin juga harus memberikan ilmu pengetahuan terhadap setiap karyawan dan mengajarkan mereka kepada pengetahuan yang mungkin belum mereka mengerti.

e) Mampu bersikap tenang dalam kondisi apapun

Didalam dunia bisnis, tentu setiap pemimpin akan merasakan masa dimana mereka mengalami jatuh dan bangun ketika membangun sebuah usaha. Dalam situasi seperti itulah karakter pemimpin yang tenang dalam menghadapi situasi seperti itu sangat diperlukan.

Carilah jalan keluar yang mampu membangun usaha kembali, dan jangan membuat karyawan menjadi khawatir akan situasi yang sedang terjadi, bangun rasa kepercayaan dan semangat karyawan untuk membuat keputusan ditengah krisis yang sedang dialami.

f) Komunikasi yang baik

Membangun komunikasi yang baik merupakan karakter pemimpin yang harus diterapkan kepada setiap karyawannya. Dengan sering berkomunikasi dengan karyawan, maka akan lebih mempermudah karyawan untuk mengerti akan maksud dan tujuan yang berikan.

Dan dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan, bisa mencegah terjadinya perbedaan pendapat dan kesalah pahaman yang dapat menimbulkan kekacauan dalam berbisnis atau lainnya.

g) Bertanggung jawab

Sebagai pemimpin sikap tagggung jawab dan mental merupakan suatu hal yang harus diterapkan dalam setiap karakter pemimpin. Sebagai pemimpin harus siap menerima resiko yang mungkin saja terjadi pada bisnis yang sedang mereka jalankan. Dan dalam situasi seperti itulah sikap tanggung jawab tersebut sangatlah dibutuhkan dalam seorang pemimpin.

h) Menginspirasi

Sebagai pemimpin juga harus menjadi inspirasi bagi setiap karyawan, karakter pemimpin yang dapat menginspirasi juga berdampak positif terhadap karyawan, dengan begitu secara langsung dapat memotivasi bawahan maupun orang lain yang mendengarkannya, hal ini merupakan kebiasaan perusahaan sukses yang harus ditiru. Ketika pemimpin memberikan inspirasi ataupun motivasi terhadap karyawan, itu akan menambahkan semangat kerja mereka, dan semakin membuat mereka terinspirasi terhadap perkataan yang berikan kepada mereka. Dengan begitu mereka akan lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaan mereka.

i) Keyakinan

Untuk menjadi pemimpin yang efektif harus memiliki karakter pemimpin yang cukup percaya diri untuk memastikan bahwa orang lain atau karyawan mengikuti perintah. Jika tidak yakin tentang keputusan dan kualitas sendiri, maka bawahan tidak akan pernah mengikuti pemimpin.

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki keyakinan percaya diri, menunjukkan ketegasan dalam mengambil suatu keputusan bahkan keputusan ditengah krisis sekalipun, untuk mendapatkan rasa hormat dari bawahan.

Ini tidak berarti bahwa harus terlalu percaya diri, tetapi setidaknya harus mencerminkan tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk memastikan bahwa pengikut mempercayai sebagai pemimpin.

j) Empati

Memiliki rasa empati terhadap bawahan atau karyawan, itu merupakan karakter pemimpin yang mempunyai rasa kepedulian terhadap karyawannya. Pemimpin harus memiliki tingkat kepekaan tinggi terhadap lingkungan kerja disekitarnya. Kondisi para karyawan harus mendapatkan perhatian khusus.

Rasa empati terhadap masalah yang sedang dialami para karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Mencoba untuk mengerti kondisi bawahan tersebut merupakan bentuk rasa kepedulian pemimpin terhadap mereka.

Itulah karakter yang harus diketahui dan diterapkan ketika menjadi seorang pemimpin. Pemimpin adalah kunci sebuah keberhasilan setiap karyawan, dengan tidak adanya pemimpin, maka setiap visi dan misi yang akan dilakukan itu semua tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya arahan yang diberikan oleh pemimpin.

Kepedulian pemimpin terhadap karyawan bukan saja terlihat dari karakter pemimpin, melainkan cara pemimpin dalam memperlakukan para karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Pemimpin harus bisa membuat sebuah pekerjaan yang nyaman, dan tidak menambah kesulitan para karyawan saat mengerjakannya, seperti dalam menghitung setiap laporan keuangan.

Sebagai pemimpin juga harus bijak dalam menemukan strategi baru untuk menghitung setiap laporan keuangan perusahaan. Dengan menggunakan aplikasi seperti software akuntansi harmony, bukan saja karyawan yang

tidak akan mengalami kesulitan dalam menghitung laporan keuangan, melainkan usaha yang jalankan juga mendapatkan keuntungan yang bisa membuat keuangan semakin aman dan jauh dari setiap kerugian.

b. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya memiliki pengertian suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kepada kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat tetap (*Fixed*), maksudnya ialah bahwa seorang pemimpin memiliki kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang sedang dihadapi, meskipun penyesuaiannya hanya bersifat sementara.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Anton Athetaillah (2010:149). Terdapat tujuh jenis teori kepemimpinan, Yaitu:

- 1) Teori Genesis
- 2) Teori Sifat
- 3) Teori Situasional
- 4) Teori Perilaku

- 5) Teori Partisipatif
- 6) Teori Transaksional
- 7) Teori Transformal

a) Teori Genesis

Teori genesis menurut (Kartono 1998:28) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.

b) Teori Sifat

Teori sifat merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.

c) Teori situasional

Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

d) Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

e) Teori Partisipatif

Gaya kepemimpinan di mana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Menurut Indeed, Pemimpin memberikan informasi tentang isu, masalah, atau rencana tentang perusahaan kepada semua staf. Peran pemimpin di sini lebih sebagai moderator atau fasilitator untuk menawarkan bimbingan dan menjaga diskusi tetap seimbang dan terkendali.

f) Teori Transaksional

Gaya manajerial yang mempromosikan kepatuhan dan pencapaian tujuan melalui pengawasan, organisasi dan sistem penghargaan dan hukuman. Pendekatan yang berorientasi pada hasil untuk manajemen ini bekerja dengan baik dengan karyawan yang memiliki motivasi diri dan menyingkirkan mereka yang tidak berkomitmen pada tujuan bersama.

g) Teori Transformal

Gaya kepemimpinan transformasional, menurut Indeed, adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan.

c. Pengertian Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain. Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut dengan *leader*, sedangkan kegiatannya disebut dengan kepemimpinan atau biasa disebut dengan *leadership*. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2004: 39).

Kepemimpinan memiliki arti “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin tersebut, meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya” (Siagian, 2009: 63). Owens mendefinisikan kepemimpinan sebagai interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin (Danim & Suparno, 2009: 8).

Arnoga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati untuk

mengikuti arahan dari pemimpin. G.R Terry merumuskan bahwa :
“Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi” (Toha, 2012: 5). Kepemimpinan dalam organisasi diwujudkan melalui gaya kerja (*Operating Style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten melalui apa yang dikatakannya dan tindakan yang dilakukannya. Pemimpin membantu bawahan untuk memperoleh hasil yang diinginkan bersama (Sambas, 2007: 808)

Ada pula yang mengartikan sebagai sebuah inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari sebuah persoalan bersama (Thoha, 2007: 259). Ada beberapa definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun kelompok. Dalam kegiatan ini bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja.

Kepemimpinan sendiri memainkan peran yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik individu, kelompok ataupun organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu tujuan yang ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak

dengan tidak terpaksa. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan baik.

d. Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Sudaryono dalam *Leadership Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (2014: 14) yang termasuk kedalam unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan antara lain :

1. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi.
2. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
3. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi.
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
5. Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Pengertian kepemimpinan dengan unsur-unsurnya sebagaimana uraian-uraian sebelumnya, bahwa kepemimpinan berlangsung di dalam sebuah organisasi yang dalam arti statis merupakan wadah dalam bentuk suatu struktur organisasi. Di dalam struktur organisasi tersebut terdapat unit-unit kerja sebagai hasil kegiatan pengorganisasian berupa pembidangan dan pembagian pekerjaan dengan mengelompokkan pekerjaan atau tugas-tugas sejenis atau serumpun kedalam satu unit kerja. Hasil kerja atau unit-unit kerja ditempatkan pada posisi bertingkat atau berjenjang sesuai dengan berat ringannya beban kerja dan tanggung jawabnya.

e. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi ekonomi menurut Armstorng Dan Baron, 1998:15 (Wibowo, 2012:2).

f. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang mengungkap pada pemilihan jalur perbuatan antara beberapa pilihan yang tersedia. Definisi lain dari pengambilan keputusan atau Decision Making yaitu suatu proses pemikiran dalam pemilihan dari beberapa alternatif atau kemungkinan yang paling sesuai dengan nilai atau tujuan individu untuk mendapatkan hasil atau solusi tentang prediksi kedepan.

Menurut Suharnan (2015). Definisi pengambilan keputusan menurut Suharnan ialah proses memilih atau menentukan berbagai kemungkinan diantara situasi-situasi yang tidak pasti.

Menurut Terry (2003). Definisi pengambilan keputusan menurut Terry pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih tindakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang memungkinkan.

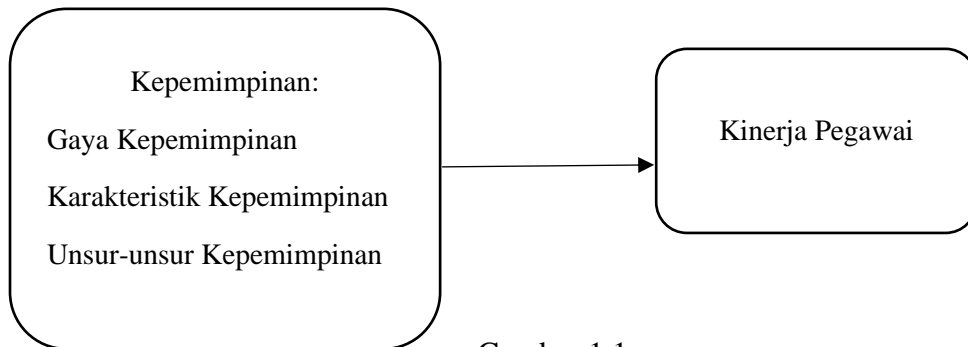
F.2 Kerangka Konseptual

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah instansi kecil Kementerian Agama yang ada di tingkat Kecamatan. Dari sekian banyak peran di bidang pembangunan keagamaan tersebut, fungsi atau peran yang paling menonjol yang dijalankan KUA saat ini adalah administrasi pernikahan.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung mewadahi dakwah Islam dalam kegiatan atau program bimbingan pernikahan yang bertujuan untuk memberikan bekal bagi calon pengantin agar meningkatnya pengetahuan, pemahaman, keterampilan tentang kehidupan berumah tangga sehingga terwujud suatu keluarga yang Sakinah Mawaddah Wa Rahmah.

Dalam rangka menunjang tugas dan peran KUA tersebut maka perlu adanya proses penerapan Manajemen baik yang dapat memberikan perkembangan dari suatu Lembaga tersebut. Dalam pelaksanaan manajerial di Kantor Urusan Agama maka harus diterapkan Fungsi Perencanaan yang matang.

Berikut adalah kerangka konseptual yang dibuat agar peneliti tetap fokus untuk menemukan jawaban dari permasalahan penelitian. Peneliti akan menganalisis menggunakan teori fungsi Perencanaan yang dikemukakan oleh Louis A. Allen yang di aplikasikan dalam Program bimbingan perkawinan di KUA Kecamatan Ujungberung.



Gambar 1.1

Kerangka Konseptual

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan di tetapkan nya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan proposal. Lokasi ini bisa di wilayah tertentu atau suatu lembaga tertentu dalam masyarakat Untuk memperoleh data primer.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung yang beralamat di jl. Kaum wetan utara no. 211, ujungberung, cigending, ujung berung, indonesia Kota Bandung Kecamatan Ujungberung Provinsi Jawa Barat. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di lembaga tersebut karena peneliti banyak mendapatkan testimoni baik tentang kinerja KUA Kecamatan Ujungberung dari masyarakat dan juga setelah melakukan observasi awal

peneliti menemukan bahwa permasalahan yg diteliti lebih dominan ada di lokasi tersebut, juga akses dalam mengumpulkan data penelitian lebih mudah didapat di lokasi tersebut.

2. Paradigma dan Pendekatan

Dalam suatu penelitian, setiap peneliti menggunakan cara pandang atau paradigma yang berbeda-beda. Adapun maksud dari paradigma adalah seperangkat keyakinan dasar sebagai sistem filosofis utama, induk atau payung yang merupakan konstruksi manusia (bukan konstruksi agama) yang memandu manusia dalam penelitian ilmiah untuk sampai pada kebenaran realitas dalam disiplin ilmu tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *trianggulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015:26).

Dalam penelitian melihat paradigma yang berorientasi pada proses dinamis yang tidak terikat perlakuan tunggal yang ketat, tetapi lebih fokus pada realitas yang terjadi. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paradigma Alamiah atau *Naturalistic Paradigm*. Artinya, penelitian ini mengasumsikan bahwa kenyataan-kenyataan empiris terjadi dalam suatu konteks sosio-kultural yang saling terkait satu sama lain, karena itu setiap fenomena sosial diungkapkan secara holistic (Sayuthi,

2002:59). Pendekatan Merupakan studi yang berusaha mencari "esensi" makna dari suatu fenomena yang dialami oleh beberapa individu. Untuk menerapkan riset fenomenologis, peneliti memilih fenomenologi hermeneutik yaitu yang berfokus pada "penafsiran" teks-teks kehidupan dan pengalaman. Analisisnya berpijak pada horizontalisasi di mana peneliti berusaha meneliti data dengan menyoroti pernyataan penting dari partisipan untuk menyediakan pemahaman dasar tentang fenomena tersebut.

Adapun jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dicapai dengan prosedur statistik atau cara lain dari kualitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif ini dapat menunjukkan pada peneliti tentang masyarakat, sejarah, tingkah laku, juga tentang fungsional, organisasi, pergerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Penelitian kualitatif ini didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang di teliti secara rinci (Suharsimi, 2002:107).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif, untuk lebih mengetahui fenomena-fenomena tentang aspek, perilaku, kejiwaan, sikap, perasaan, tanggapan, opini, kemauan dan keinginan seseorang atau kelompok.

Maka risetnya dilaksanakan dengan teknik-teknik wawancara yang menggali melalui studi kasus tertentu, atau wawancara mendalam (*depth interview*) dan observasi (*model partisipasi aktif*) terhadap suatu gejala,

peristiwa (proses kejadian), perilaku atau sikap tertentu dengan upaya mendekati informan (*responden*) bersangkutan sebagai objek penelitian kualitatif (*qualitative research*). Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya.

Penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi, dan lain-lain.

4. Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka (Muhadir, 1996:2) yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini gambaran umum mengenai Peran Kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung.

2) Sumber Data

Adapun sumber data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu:

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung di dapat dari narasumber. Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber utama. Adapun yang menjadi sumber utamanya adalah KUA

Kecamatan Ujungberung. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah hasil wawancara dengan Kepala KUA dan staff pegawai KUA Kecamatan Ujungberung sebagai informan mengenai peran kepemimpinan ketua KUA dalam meningkatkan Kinerja pegawai di KUA Kecamatan Ujungberung.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang didapat dari beberapa perantara atau secara tidak langsung bisa juga dengan mengumpulkan data dengan cara membaca beberapa buku yang ada untuk mengkaji sesuatu yang akan diteliti kemudian dokumen-dokumen yang menjadi pendukung serta buku-buku yang berkaitan dengan penelitian Dalam penelitian ini, dokumentasi, buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan sumber lainnya merupakan sumber data sekunder.

5. Informan Atau Unit Analisis

a. Informan

Informan yaitu orang yang memberikan informasi. Jadi narasumber atau informan adalah orang yang dianggap dapat memberikan informasi dan keterangan pada peneliti. Narasumber atau informan, yaitu jenis sumber data yang berupa manusia, dalam penelitian biasanya sering disebut responden. Responden mempunyai tugas sebagai pemberi informasi yang berupa tanggapan -tanggapan, pendapat-pendapat ataupun argumen-argumen yang berkaitan dengan permasalahan yang ditentukan oleh peneliti. Informan/Narasumber dalam penelitian ini adalah Kepala, wakil Kepala KUA dan staff pegawai KUA Kecamatan Ujungberung.

b. Teknik Penentuan Informan

Untuk menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *purposive sampling* dan *Snowball Sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2014:219).

Dalam teknik *purpose sampling* peneliti memilih subyek penelitian dengan tujuan untuk menentukan informan kunci (*key informan*) yang sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan secara sengaja tanpa dibuat-buat untuk mendapatkan kekuatan akurasi. Sedangkan untuk menambah kredibilitas data, peneliti juga menggunakan teknik *snowball sampling* yang mana bertujuan untuk mengembangkan informasi dari informan yang telah ditentukan.

c. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis merupakan prosedur pengambilan sampel yang di dalamnya mencakup sampling dan satuan kajian. Unit analisis pada penelitian ini adalah Kepala KUA Kecamatan Ujungberung.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah. Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam observasi berperan serta dan dokumentasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Di mana proses wawancara yaitu dengan bertatap muka langsung (*face to face*) dengan narasumber.

Teknik wawancara yaitu “pertemuan langsung yang direncanakan antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk memberikan atau menerima informasi tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, wawancara adalah suatu komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan mengajukan berbagai pertanyaan yang kemudian digunakan sebagai bahan untuk mendapatkan informasi tertentu (Sukardi, 2003:53).

Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan pada informan, yaitu Wakil Kepala dan Penyuluh Kantor Urusan Agama Kecamatan Ujungberung . Dari wawancara ini, peneliti memperoleh data berupa proses Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah, program kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik dan unsur-unsur kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pehawai di KUA Kecamatan Ujungberung.

2) Observasi

Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati langsung keadaan di lapangan agar peneliti mendapatkan informasi sesuai gambaran yang lebih detail tentang permasalahan yang diteliti. Menurut Spradley, tujuan observasi adalah memahami pola, norma dan makna perilaku yang diamati, serta peneliti belajar dari informan dan orang-orang yang diamati. Selanjutnya Spradley mengemukakan bahwa yang diamati adalah situasi sosial yang terdiri dari tempat, pelaku dan aktivitas.

Kemudian Metode observasi juga merupakan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lokasi terhadap obyek penelitian untuk mengumpulkan data ataupun informasi yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Dari observasi ini peneliti berhasil mengumpulkan data mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Ujungberung

3) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Sutrisno, 1999:72).

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti dalam pengumpulan data dengan teknik dokumentasi berarti peneliti melakukan pencarian dan pengambilan segala informasi yang sifatnya teks menjelaskan dan menguraikan mengenai hubungannya dengan arah penelitian. Data yang

ingin diperoleh dari metode dokumentasi adalah data mengenai gambaran umum lokasi penelitian, dan historisnya.

Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, laporan, peraturan, catatan harian, biografi, simbol, foto, sketsa dan data lainnya yang tersimpan. Dokumentasi tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi untuk penguat data observasi dan wawancara dalam memeriksa keabsahan data, membuat interpretasi dan penarikan kesimpulan.

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara menyelidiki data yang didapat dari dokumen, catatan, file, dan hal-hal lain yang sudah didokumentasikan.

E. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan dan kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan *triangulasi*. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2010:330).

Dalam memenuhi keabsahan data penelitian ini dilakukan triangulasi dengan sumber untuk mendapatkan data yang valid. Triangulasi dengan

sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses pengumpulan data kemudian dilakukan analisis sampai menemukan kebenaran dalam menjawab pertanyaan, setelah semua data terkumpul selanjutnya dilakukan klasifikasi data karena data ini bersifat deskriptif, maka datanya adalah data kualitatif.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit.

Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian 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.

3. Verifikasi Data

Dalam verifikasi data ini kesimpulan awal yang masih bersifat sementara, dan sewaktu-waktu akan berubah jika bukti yang di temukan tidak kuat dalam tahap pengumpulan data tersebut. Namun jika sebaliknya data yang di kumpulkan valid dan terbukti kebenarannya maka kesimpulan yang didapatkan berupa kesimpulan kredibel tentang Peran Kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Ujungberung

4. Penafsiran Data

Penafsiran atau Interpretasi data merupakan suatu kegiatan yang menggabungkan hasil analisis dengan pernyataan, kriteria, atau standar tertentu untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian yang sedang diperbaiki tentang Peran Kepemimpinan Kepala KUA dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Ujungberung.

5. Penarikan simpulan

Penarikan kesimpulan untuk penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik studi deskriptif dengan menyelidiki dan memahami

masalah tersebut. Dalam penarik kesimpulan terdapat upaya menafsirkan data secara mendalam pada penelitian. Setelah itu dilakukan analisis data sebagai prosedur penelitian yang telah dilakukan tentang peran kepemimpinan ketua KUA dalam meningkatkan Kinerja pegawai di KUA Kecamatan Ujungberung.

