



STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN SEMBORO KABUPATEN JEMBER

Rany Dwi Rika Sari, Rosyadi BR
Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Email: rani.rika14@gmail.com

Abstract

Leadership is the approach of a leader to motivate and manage all members of his group or organization to achieve the desired organizational goals and maximize employee performance. In this case, each leader has a strategy that is applied to employees to improve the performance of their employees. The focus of this research problem includes: 1. The leadership strategy of the head of KUA in improving employee performance in the religious affairs office (KUA) Semboro district, Jember Regency, 2. Supporting factors and obstacles in improving employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA) in Semboro District, Jember Regency. While the purpose of this study is in line with the focus of the problem. The researcher uses descriptive qualitative research method, The researcher employs observation, interview, and documentation approaches to obtain data. To use triangulation to check the data's validity. The results of this study explain that the Leadership Strategy of the Head of KUA in Improving Employee Performance in KUA Semboro District, Jember Regency as follows: establish good communication and cooperation with employees, control employee performance every day, provide motivation and approach to employees, evaluate, provide training and development, and providing rewards and punishments to employees, while the supporting factors in improving employee performance at the Office of Religious Affairs Semboro District are the available office facilities and skills possessed by employees, besides that there are inhibiting factors, namely frequent technical disturbances and lack of communication between employees.

Keywords: Strategy, Head of KUA Leadership, Employee Performance

Abstrak

Kepemimpinan merupakan pendekatan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mengelola semua anggota kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam hal ini setiap pemimpin memiliki strategi yang diterapkan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Fokus masalah penelitian ini antara lain: 1. Strategi kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor urusan agama (KUA) kecamatan Semboro Kabupaten Jember, 2. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor urusan agama (KUA) kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Sedangkan tujuan dari penelitian ini sejalan dengan fokus masalah tersebut. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif jenis Deskriptif, dalam pengumpulan data peneliti melakukan dengan Teknik Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menggunakan Triangulasi untuk menguji keabsahan data. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Semboro kabupaten Jember sebagai berikut: menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pegawai, mengontrol kinerja pegawai setiap harinya, memberikan motivasi dan pendekatan kepada pegawai, melakukan evaluasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan memberikan Reward dan Punishment kepada pegawai, sedangkan Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro yaitu fasilitas kantor yang tersedia dan skill yang dimiliki pegawai, selain itu terdapat faktor penghambatnya yaitu sering terjadi gangguan teknis dan kurangnya kominakasi antar pegawai.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan Kepala KUA, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Faktor utama keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas sumber daya manusia, mulai pengambilan keputusan, pemikir, perencana, pembuat kebijakan, dan mereka yang menjadi pelaksana dan pelaku fungsi kontrol atau pengawasan pembangunan, merupakan komponen terpenting dalam keberhasilan pembangunan sosial. Dalam hal ini, aspek manusialah yang mendorong pertumbuhan kedepannya. Sumber daya insan sangat penting untuk menentukan pertumbuhan suatu negara.

Bahkan jika negara memiliki sumber daya alam yang besar, tidak akan dapat maju jika tidak ada dukungan atau bantuan dari sumber daya insan yang berkualitas.¹ Manajemen sumber daya manusia mencakup

¹ Rofiqoh Istiharoh, Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Administrasi Reform*, Vol.01. No 01, (Januari-Maret 2013), 151.

semua upaya yang dilakukan oleh manajer dalam mempertahankan serta menarik karyawannya, serta untuk memastikan bahwa pegawai bekerja dan berpartisipasi dengan kemampuan terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tentunya memegang perananan paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia².

Dalam sebuah lembaga, pekerjaan bawahan selalu tergantung pada pimpinannya, jika seorang Pemimpin tidak dapat memimpin karena mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, maka tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi tidak dapat diselesaikan dengan sukses dan efisien. Namun jika pemimpin mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, maka tujuan organisasi akan tercapai. Sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan, mempunyai pengetahuan yang luas, berlapang dada, dan memiliki keinginan yang kuat untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pendekatan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mengelola semua anggota kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuannya dan memaksimalkan kinerja karyawan. Tentunya suatu organisasi harus memiliki pola komunikasi yang baik, yang akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berorganisasi dan pelayanan publik yang maksimal.³ Sebagai seorang pemimpin, untuk memajukan perusahaan mereka, hendaknya memiliki visi dan misi. Pemimpin juga memiliki tujuan perusahaan untuk cepat tumbuh dan berkembang dalam persaingan yang ada. Dengan strategi yang baik membantu pemimpin mencapai tujuan ini.

Dalam strategi, pemimpin menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam waktu pendek, menengah atau panjang. Tujuan ini hanya dapat dicapai jika pemimpin memiliki strategi yang baik. Pentingnya strategi kepemimpinan terletak pada kenyataan bahwa sebagai proses mempengaruhi aktivitas serta mengarahkan yang terkait dengan tanggung jawab anggota organisasi, artinya penting seorang pemimpin adalah melibatkan bawahan atau pengikut organisasi yang dipimpinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin tidak akan relevan jika tidak memiliki karyawan. Strategi kepemimpinan yaitu seseorang berada dalam posisi sebagai pemimpin yang baik, pemimpin tidak bisa sepenuhnya

² Muhammad Ridani Maulana. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja, Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin*, (2019), diakses pada tanggal 29 Juli 2021. <http://eprints.uinska-bjm.ac.id/3437/1/Artikel%20Jurnal%20Maulana.pdf>.

³ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 1995), 88.

menghindari pengaruh kondisi sekitarnya, baik pengaruh dari internal dan eksternal dari organisasi atau kelompoknya.

Seorang pemimpin harus membangun lingkungan kerja yang positif, memberikan waktu dan perhatian yang cukup kepada setiap karyawan atau pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi, untuk menciptakan kondisi ini, seorang pemimpin harus menghargai kinerja yang kuat dan membangun komunikasi yang baik dengan semua pegawai. Untuk itu perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai serta kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Dengan menerapkan strategi yang baik oleh, memudahkan para pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja dengan motivasi tinggi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja diartikan sebagai “ringkasan tingkat pencapaian pelaksanaan program/ kegiatan/ kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi”.

Pada hakekatnya konsep kinerja mengacu pada kewajiban individu atau kelompok untuk melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai. Kinerja pegawai yang sudah tercantum dalam peraturan dan program kerja yang terdapat pedoman, dan didukung dengan memaksimalkan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti strategi pemimpin untuk mengubah pikiran sumber daya manusia serta kemampuan pemimpin untuk membangun lingkungan kerja yang baik serta memberikan motivasi kepada pegawai. Kinerja yang efektif dan efisien akan terbentuk jika tersedianya peralatan serta fasilitas yang memadai, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.⁴

Memberi motivasi yang tepat kepada pegawai akan menginspirasi mereka unagar bekerja lebih efisien dan penuh semangat, yang akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaga karena dapat melaksanakan tujuannya secara lebih efektif, dan mampu bersaing dengan organisasi lain dengan ukuran yang sama.

Bagi karyawan dan pemimpin, strategi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis sangat penting, karena motivasi yang tinggi memastikan bahwa pekerjaan akan diselesaikan dengan semangat, sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik (*high performance*), yang tentunya membantu untuk meningkatkan kinerja

⁴ Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi dan motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1999), 86.

pegawai dalam mencapai tujuan yang direncanakan secara efisien dan efektif.

Kepuasan terhadap kinerja berkaitan dengan motivasi, hanya dengan lingkungan kerja yang nyaman, tingginya motivasi, ketrampilan dan kemampuan dalam melakukan tugas, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan hal penting dalam proses peningkatan kinerja.

Bagi organisasi, lembaga dan instansi yang ingin meningkatkan kinerjanya semua aspek di dalam organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi tersebut.⁵ Kemampuan yang dimiliki pegawai/karyawan pada suatu instansi/organisasi yang berusaha bekerja untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, dalam hal ini disebut sebagai sumber daya manusia.

Sebuah instansi jika memiliki seorang pemimpin yang baik hendaknya memiliki strategi yang tepat untuk memajukan suatu instansi yang dipimpinnya. Pemilihan sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk kepentingan instansi dengan melakukan rekrutmen karyawan secara selektif dengan memberikan standar persyaratan.

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia yang terletak di suatu kecamatan, satu tingkat di bawah Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia. Kantor Urusana Agama di Tingkat Kota atau Kabupaten, dan membantu pembangunan pemerintahan kecamatan. Menurut Pasal 7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama pada Kantor Kementerian Agama, Kementerian Agama mempunyai tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi tentang ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶

Seluruh pegawai kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro Kecamatan Semboro Kabupaten Jember diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab. Bakat

⁵ Sondang P. Siagian, 'Teori Motivasi dan Aplikasinya', (PT asdi Mahayasa: Jakarta, 2004), 94.

⁶ Menteri Agama Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama.

yang tepat perlu diperlukan dalam hal ini. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan kantor pusat harus memberikan dorongan kepada seluruh pegawai agar tugasnya dilakukan dengan baik sesuai tanggung jawab dan fungsi utamanya.

Untuk mendapatkan suatu program seperti itu maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mengerti akan keadaan, mengerti lingkungan, dan mengerti pegawainya, kemudian juga mengetahui bagaimana sumber daya manusia yang baik sehingga pemimpin tersebut mempunyai strategi bagaimana memimpin orang-orang dengan SDM yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Teknik kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yang mencoba menjelaskan fenomena seperti perilaku, persepsi, dan motivasi yang dihadapi subjek penelitian. Berdasarkan dari hasil penelitian peneliti dapat mengetahui pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif (*qualitative research*), dalam penelitian menguraikan terkait suatu kejadian yang terjadi yang dideskripsikan pada suatu tulisan yang bersifat naratif, dengan jenis fenomenologi (*phenomenology*), peneliti dapat memaparkan dan menceritakan fenomena di lapangan secara luas tanpa adanya rekayasa.⁷

Dalam penelitian Deskriptif langkah pertama dalam hal ini adalah mengkarakterisasi dan menggambarkan data yang relevan dengan keadaan yang terjadi.⁸ Lokasi dalam penelitian adalah di Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Semboro.

Adapun Subyek Penelitian subyek penelitian yang ditentukan dengan memakai teknik *purposive*. Menentukan narasumber melalui *purposive* didasari dengan maksud dan alasan tertentu.⁹ Dalam segi pengumpulan data peneliti memakai beberapa teknik pengumpulan antara lain:

1. Observasi

⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), 351.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 7.

⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, 369

Penelitian ini memakai observasi non partecipan yaitu sebuah gamabaran dimana peneliti tidak berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan didalamnya atau bisa dinamakan peneliti tidak menimbrung kegiatan yang dilakukan.¹⁰ Dilaksanakanya observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang obyek secara langsung khususnya mengenai:

- a. Mengamati strategi kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Semboro Kabupaten Jember
 - b. Mengamati aktivitas program dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Semboro Kabupaten Jember
 - c. Faktor pendukung dan peghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Semboro Kabupaten Jember
2. Wawancara
- Wawancara yang digunakan peneliti dengan Jenis wawancara terencana tapi tidak terstruktur yakni peneliti merangkai susunan rencana untuk wawancara kana tetapi tidak digunakan dengan urutan baku.
3. Dokumentasi
- Data yang didapatkan peneliti yaitu dari kumpulan-kumpulan dokumen atau catatan yang dimiliki oleh Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro, adapun data-datanya antara lain:
- a. Profil Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro.
 - b. Sejarah Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro.
 - c. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro.
 - d. Struktur Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro.
 - e. Sarana dan prasarana Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro.

Teknik analisis data yang dilakukan peneliti mengarah pada teori M dan Hubberman yaitu Pengumpulan Data (*Data Collection*), Kondensasi data (*Data Condensation*), Penyajian data (*Display Data*), dan Kesimpulan (*Verifikasi*).¹¹

¹⁰ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, 384

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 134.

Supaya data yang didapatkan dapat terjamin validitasnya (keabsahan), maka peneliti menguji kreadibilitas data yang diperoleh memakai triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Beberapa langkah yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

1. Pra lapangan (Persiapan)
2. Pelaksanaan (Pekerjaan Lapangan)
3. Penyelesaian (Analisis Data)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Semboro Kabupaten Jember

Strategi adalah rencana jangka panjang yang mencakup langkah-langkah yang disarankan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu kemenangan.¹² Thompson menggambarkan strategi sebagai metode untuk mencapai suatu tujuan. Intinya mengacu pada tujuan dan sasaran organisasi. Seluruh organisasi memiliki rencana luas, serta strategi kompetitif untuk setiap aktivitas.

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Bimas Islam pada Kementerian Agama Republik Indonesia yang berkedudukan di Kecamatan satu tingkat di bawah Kantor Kementerian Agama di Tingkat Kota atau Kabupaten, dan membantu pembangunan pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kantor Urusan Agama diharuskan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Pemimpin merupakan faktor terpenting dan harus ada pada seluruh lembaga organisasi atau perusahaan, karena seorang pemimpin menjadi faktor utama dalam pencapaian organisasi. Berikut pembahasan dalam penelitian ini :

a. Menjalinkan Komunikasi dan Kerja sama yang baik dengan Pegawai

Dengan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan yang merupakan indikator mengenai kinerja yang baik, dalam artian disini seorang pemimpin harus mengkomunikasikan masalah yang ada kepada pegawai dan menyelesaikan permasalahan tersebut dengan pegawai,

¹² Sedarmayanti, "Manajemen strategi " (Bandung: PT Refika Aditama,2014), 2.

sebagaimana teori menurut Purnomo “Kepemimpinan dapat dinilai dengan melihat bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan untuk memecahkan masalah, seberapa bersediannya pemimpin perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.¹³

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti, Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis, sebagaimana sudah dijelaskan pada teori tipe kepemimpinan, bahwa pemimpin yang demokratis merupakan pemimpin yang selalu mengajak pegawainya untuk berkomunikasi dan selalu bersedia menerima serta menghargai pendapat yang diberikan oleh pegawainya¹⁴.

Kepala KUA Kecamatan Semboro memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawainya untuk melihat kreativitas dari pegawainya. Dalam hal ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro menerapkan kerja sama yang baik serta memberikan rasa kerja kekeluargaan antara pegawai dengan pemimpin.

Kerja sama pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro bisa ditinjau dari bagaimana pegawai membantu pegawai yang lainnya saat mereka membutuhkan bantuan, meskipun tugas tersebut bukanlah tanggung jawab mereka, seperti tentang penyelenggaraan Haji dan Umroh menjadi tanggung jawab dan tupoksi dari penyelenggara haji dan umroh, karena jumlah pegawai pada kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro yang terbatas, maka tugas tersebut secara tidak langsung menjadi tanggung jawab seluruh pegawai KUA Kecamatan Semboro. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro.

b. Mengontrol Kinerja Pegawai Setiap Harinya

¹⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta, PT Gajah Grafindo Persad, cetakan ke-21, 2016), 86.

Untuk dapat menilai kinerja setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawab serta fungsi utamanya, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro menciptakan inovasi yaitu mengontrol kesetiap ruangan pegawai setiap harinya. Dengan hal ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro mengontrol kinerja pegawainya. Berdasarkan data observasi yang didapatkan oleh peneliti, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro dapat mengontrol kegiatan harian pegawai melalui web kinerja pegawai.

Laporan kegiatan harian seluruh pegawai berisi aktivitas yang dilakukan setiap pegawai pada kegiatan selama seharian. Berdasarkan laporan harian tersebut bisa diketahui pekerjaan apa saja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan kinerja yang dilakukan sudah mampu memperoleh sasaran kinerja yang telah ditetapkan atau belum.

Dari laporan harian tersebut bisa terlihat pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh seluruh pegawai dan kinerja yang dilakukan sudah mampu memperoleh sasaran kinerja yang telah ditetapkan atau belum. Agar dapat mengetahui kinerja dari masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kepala KUA Kecamatan Semboro membuat kebijakan laporan harian kepada seluruh pegawai. Selama ini pegawai menggunakan laporan secara manual dan melalui aplikasi SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN).

Laporan harian berisi semua kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sehari. Sejak pegawai tiba ditempat kerja sampai mereka pergi, tanggal, uraian kegiatan, hasil dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan semuanya dicatat. Laporan harian menunjukkan apakah pekerjaan setiap pegawai memenuhi atau melampaui sasaran kinerja mereka. Laporan harian juga digunakan sebagai titik awal acuan untuk evaluasi kinerja.

c. Memberikan Motivasi dan pendekatan kepada Pegawai

Strategi yang diterapkan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya yaitu memberikan motivasi kepada pegawainya. Upaya kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro untuk memotivasi pegawainya bisa dilakukan dengan meluangkan

waktu yang cukup dengan semua pegawai kantor KUA kecamatan Semboro. Dengan cara yang diterapkan, para pegawai akan merasa sangat diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga diharapkan efisiensi kerja para pegawai meningkat. Selain itu, juga sangat penting untuk menciptakan keakraban dengan seluruh karyawan di tempat kerja, sehingga lingkungan kerja itu sendiri akan membuat orang merasa sangat nyaman dan menyenangkan.

Menurut penelitian, upaya yang dilakukan Kepala Kantor Urusan Agama Kabupaten Semboro untuk memberikan insentif kerja kepada pegawai tidak berbeda dengan teori Maslow. Penerimaan orang lain, rasa memiliki, keinginan untuk terlibat, dan keinginan untuk mencintai dan dicintai.

d. Melakukan Evaluasi

Evaluasi ini digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan kerjanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro melakukan evaluasi kepada pegawai selama satu bulan sekali. Hal ini untuk melihat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan selama satu bulan dan membuat semangat pegawai dalam bekerja bertambah. Evaluasi dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro Kabupaten Jember yang dipimpin langsung oleh kepala KUA Kecamatan Semboro. Dalam evaluasi ini membahas tentang yang berkaitan kinerja pegawai, Interen KUA sendiri dan dalam hal kepengurusan CATIN (calon pengantin).

e. Memberikan pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini memiliki tujuan yaitu agar berkembang menjadi lebih produktif sekaligus mengatasi kekurangan pegawai ditempat kerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan untuk bekerja, sekaligus meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilaksanakan peneliti, pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro mengikuti kegiatan seperti pelatihan, worksop, dan seminar yang diadakan oleh Kementrian Agama. Hal tersebut dilakukan

untuk meningkatkan pengetahuan pegawai. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan pegawai berupaya untuk meningkatkan kualitas dan ketrampilan profesional pegawai agar dapat melaksanakan kewajiban dan kegiatannya dengan sebaik-baiknya.

Dengan mengembangkan ketrampilan pegawai, segala upaya kepemimpinan ditujukan untuk meningkatkan ketrampilan kerja setiap pegawai agar lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menjadi kompetitif, diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai.

Para pegawai KUA mengikuti kegiatan pembinaan seperti pembinaan pegawai, BINTEK (Bimbingan Teknis) Kepegawaian tahun 2021, Bintek Simpeg (Sistem Informasi Pegawai) yang diselenggarakan oleh Kantor Kementerian Agama (KEMENAG). Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh pegawai diharapkan dapat membantu kinerja pegawai KUA Kecamatan Semboro

f. Memberikan Reward dan Punishment kepada Pegawai

Dalam hal ini Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro hanya bisa memberikan penghargaan yang bersifat non material yang bisa diberikan kepada pegawai tentang kinerja dan prestasi yang didapat. Contohnya memberikan ucapan selamat dan memuji kepada pegawai. Dalam hal ini kepala Kantor Urusan Kecamatan Semboro tidak memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang telah mencapai prestasi. Untuk menghindari kecemburuan sosial antar pegawai, selain itu didalam Kantor Urusan Agama kecamatan Semboro tidak menggarakan untuk memberikan piagam seperti itu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepala KUA kecamatan Semboro memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah melaksanakan kinerjanya dengan baik yaitu dengan mengajak pegawai untuk makan bersama dan ditraktir oleh kepala KUA dengan menggunakan uang pribadinya.

Selain penghargaan atas kinerja dan prestasi kepada pegawai, sanksi juga diberikan terhadap pegawai yang melanggar peraturan kantor yang telah ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama. Aturan-aturan ini menjadi landasan bagi

sikap dan perilaku yang harus dilakukan oleh kepala KUA kecamatan Semboro ketika berhadapan dengan pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku.

2. Faktor pendukung dan faktor penghambat Strategi Kepemimpinan kepala KUA dalam Meningkatkan kinerja Pegawai

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro sebagai berikut:

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik sebagai sarana penunjang berbagai aktivitas kantor serta bisa digunakan untuk aktivitas normal. Fasilitas Kantor ini memiliki manfaat untuk kedepannya dan fasilitas yang diberikan merupakan layanan yang relatif tetap. Dengan adanya fasilitas kantor yang memadai maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Berdasarkan observasi yang dilaksanakan oleh peneliti didalam kantor Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro sudah tersedia fasilitas yang memadai, dimana hal tersebut membuat pegawai menjadi semangat dalam hal bekerja.

2) Kemampuan Pegawai

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro yaitu kemampuan pegawai. Kemampuan yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena jika seseorang memiliki skill dalam suatu pekerjaan maka pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Faktor penghambat

Mengenai faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai, kita harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Berikut

faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro :

1) Kurangnya SDM pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro, salah satu faktor penghambat dari strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu kurangnya SDM pegawai di KUA Semboro, terdapat pegawai yang merangkap di dua KUA sekaligus. Selain itu terdapat faktor yang menghambat kinerja pegawai yang didapat oleh peneliti yaitu kurangnya kemampuan karyawan di bidang tertentu yang dapat menyebabkan tertundanya pekerjaan. Kualitas sumber daya manusianya masih rendah.

2) Gangguan teknis

Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro adalah sering terjadinya gangguan teknis seperti gangguan internet pada jam kerja dan terjadinya pemadaman listrik pada siang hari. Hal tersebut menjadi kendala bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini tertunda menjadi keesokan harinya.

3) Kurangnya Komunikasi

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti faktor penghambat berikutnya adalah komunikasi antar pegawai, hal tersebut dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu masih adanya kebingungan antar pegawai jika bapak kepala sedang tugas keluar kota, maka pegawai tidak bisa mengambil keputusan dan terdapat pegawai yang tidak memahami tugas yang diberikan oleh bapak kepala. Dalam hal ini komunikasi antar pegawai sangat penting untuk menyelesaikan masalah yang ada secara bersama dan menunjang kinerja para pegawai.

PENUTUP

Strategi Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro Kabupaten Jember dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memimpin menggunakan tipe kepemimpinan demokratis dimana pemimpin yang selalu mengajak pegawainya untuk berkomunikasi dan selalu bersedia menerima serta menghargai pendapat yang diberikan oleh pegawainya, dengan strategi kepemimpinan yang digunakan yaitu dengan menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pegawai, mengontrol kinerja pegawai setiap harinya dengan menggunakan aplikasi, memberikan motivasi dan pendekatan kepada pegawai, melakukan evaluasi setiap sebulan sekali, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan memberikan Reward dan Punishment kepada pegawai. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro Kabupaten Jember yaitu fasilitas kantor yang tersedia dan skill yang dimiliki pegawai, selain itu terdapat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Semboro Kabupaten Jember yaitu minimnya SDM pegawai di KUA kecamatan Semboro Kabupaten Jember, Sering terjadinya gangguan teknis dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. Melayu. *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Istiharoh. Rofiqoh. Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, Vol.01. No 01. (Januari-Maret 2013).
- Kartono. Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gajah Grafindo Persad. cetakan ke-21. 2016.
- Menteri Agama Republik Indonesia. Undang-Undang No.13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama.
- Muhammad Ridani Maulana. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja, Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin*. (2019). diakses pada tanggal 29 Juli 2021. <http://eprints.uinska-bjm.ac.id/3437/1/Artikel%20Jurnal%20Maulana.pdf>.
- Muhammad. Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995
- Sondang P Sagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT asdi Mahayasa. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.

