

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu program pemanusiawian pekerjaan merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketengangan

ditempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman serius dan dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan.

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.¹ Dalam islam kepemimpinan disebut *khalifah* yang berarti pengganti atau wakil. Dalam suatu perusahaan/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu arah dalam mengambil kebijakan atau keputusan dan demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut.

Kepemimpinan sebagai upaya memengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Elemen kedua dari definisi diatas yakni terkait pentingnya proses komunikasi, baik komunikasi langsung maupun tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri. Elemen yang terakhir yaitu mencapai sasaran, dimana pemimpin yang efektif mau tidak mau mungkin harus berurusan dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi. Maka dari keefektifan seorang pemimpin khususnya dilihat dari ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

¹ Pandji Anoraga. *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.2

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap lembaga atau perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Berkenaan dengan instansi pemerintah, terkait dengan kepemimpinannya maka di Kota Palembang memiliki beberapa instansi yang berbeda-beda. Salah satu diantaranya adalah Kantor Urusan Agama (KUA) Sematang Borang yang merupakan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan teladan tingkat Kota Palembang. Keteladanan beliau bukan hanya dalam aspek kinerja, kepemimpinan, kedisiplinan tapi juga kemampuan beliau berintegritasi yaitu orang yang taat kepada Allah karna itu beliau menjadi kepada KUA teladan sekota Palembang tentunya ini sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa. Menurut Kepala Kankemenag Kota Palembang, H. Deni Priansyah dalam melaksanakan upacara gabungan yang bertempat di halaman kankemenag Kota Palembang sekaligus mengumumkan pemenang KUA

Teladan tingkat kemenag Kota Palembang yaitu KUA Sematang borang berdasarkan penilaian serta penerapan inovasi yang baik, seperti di KUA Sematang Borang, membangun Ruang PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) tanpa biaya dari pemerintah dan itu murni inisiatif kepala KUA, inovasi inilah yang perlu dicontoh dan di berikan apresiasi. Menerapkan inovasi merupakan salah satu dari 5 nilai budaya kerja kementerian agama Republik Indonesia, dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Indonesia.²

Adapun yang menjadi alasan dan pertimbangan penulis dalam memilih judul ini yaitu, berdasarkan artikel resmi dari Kankemenag Kota Palembang yang mengumumkan bahwa Kepala Kantor Urusan Agama Kota Palembang itu menjadi KUA Teladan tingkat Kota Palembang dan juga melihat dari sebuah keadaan suatu lembaga, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki andil yang besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang apakah kinerja karyawan akan meningkat, membaik atau justru menurun. Oleh karena itu berdasarkan survey yang peneliti lakukan mengenai kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang bahwa Kepala KUA adalah KUA Teladan , keteladan beliau bukan hanya dalam aspek kinerja, kepemimpinan, kedisiplinan tapi juga kemampuan beliau yang terintegritas artinya beliau orang yang taat kepada Allah.

²<https://sumsel.kemenag.go.id/berita/view/1181201/kankemenag-kota-palembang-umumkan-kua-teladan> di akses pada tanggal 8 Febuari 2021 pukul 22.15 WIB

Tentu tidak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya dapat disimpulkan bahwa kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang adalah merupakan kepala KUA teladan di Kota Palembang . Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari disiplin kerja, kecepatan dalam melaksanakan tugas, kerajinan, semangat kerja dan tanggung jawab yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dari *survey* yang dilakukan tersebut, penulis ingin mengetahui lebih detail tentang kinerja para pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang sehingga diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keberhasilan gaya kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang ?

2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilakukan penelitian ini diharapkan untuk dapat bermanfaat baik manfaat secara teoritik maupun praktis, diantaranya :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kata kepustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi semua orang yang membaanya dan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

b. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah penelitian ini menjadi sumbangan bermanfaat bagi perkembangan Program Studi

Manajemen Dakwah dan dapat dijadikan pembelajaran untuk mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah selanjutnya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan melakukan penelitian dibidang yang sama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan laporan dalam skripsi ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam memahami gambaran secara umum tentang penelitian ini agar dapat memberikan kerangka atau gambaran garis besar pembahasan materi untuk mempermudah pembaca dalam mengikuti penulisan skripsi ini, Maka penulis memberikan sistematika dan penjelasan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini dipaparkan beberapa teori yang berhubungan dengan topik pembahasan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian (metode penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data) serta sistematika penulisan laporan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran, yang akan menguraikan sebagai jawaban permasalahan yang diungkapkan berdasarkan hasil penelitian, kemudian selanjutnya daftar pustaka dan lampiran-lampiran.