



ADPIKS
Asosiasi Dosen Peneliti
Ilmu Keislaman dan Sosial

Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Desa Napa Kecamatan Batangtoru

Subuh Waldohu akbar

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addari Padangsidimpuan

e-mail: subuhsitumorang@gmail.com

Abstract

Employee discipline can be seen as a kind of training intended to shape and improve employee knowledge, attitudes, and behavior to encourage other staff members to take an active role in raising their performance standards. The purpose of this research is to determine the leadership approach used by the head of the KUA Office of Religious Affairs in Napa Village, Batangtoru District in improving employee discipline. This research is qualitative in descriptive form. What this means is that the research conducted seeks to understand phenomena such as motivation, behavior, and perceptions encountered by study participants. The motivation for this research stems from the researcher's interest in the leadership approach of the head of the KUA in improving the discipline of employees at the Napa Village Religious Affairs Office, Batangtoru District. Research results: The Head of the KUA of Napa Village, Batangtoru District, uses three strategies to improve employee discipline, namely by giving instructions to employees, giving them examples, and holding sharing sessions. The first three supporting criteria are: (1) effective leadership; (2) receive compensation; and (3) punishment. The first two barriers are a lack of personal awareness and work procrastination.

Keywords: *Strategy, Leadership, Discipline*

Abstrak

Disiplin pegawai dapat dilihat sebagai semacam pelatihan yang dimaksudkan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai guna mendorong anggota staf lainnya untuk mengambil peran aktif dalam meningkatkan standar kinerja mereka sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala KUA Kantor Urusan Agama Desa Napa Kecamatan Batangtoru dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini adalah kualitatif dengan bentuk deskriptif. Maksudnya adalah penelitian yang dilakukan ini berupaya memahami fenomena-seperti motivasi, perilaku, dan persepsi yang ditemui peserta studi. Motivasi penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap pendekatan kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Kantor Urusan Agama Desa Napa Kecamatan Batangtoru. Hasil penelitian: Kepala KUA Desa Napa Kecamatan Batangtoru menggunakan tiga strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, yaitu dengan memberikan instruksi kepada pegawai, memberi contoh kepada mereka, dan mengadakan sharing session. Tiga kriteria pendukung pertama adalah: (1) kepemimpinan yang efektif; (2) menerima imbalan; dan (3) hukuman. Dua hambatan pertama adalah kurangnya kesadaran pribadi dan penundaan kerja.

Kata kunci: *Strategi, Kepemimpinan, Kedisiplinan.*



Pendahuluan

Agar suatu organisasi dapat mencapai visi, tujuan, dan sasarannya, strategi memainkan peran penting (Hakimi, 2020). Organisasi adalah suatu struktur di mana individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut akan terorganisasi dengan baik jika terdapat rencana.

Strategi kepemimpinan adalah rencana yang dibuat oleh seorang pemimpin untuk membujuk bawahan agar berkonsentrasi pada tujuan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan rencana untuk membangun posisi yang kuat bagi diri mereka sendiri di tempat kerja. Konsekuensinya, strategi tersebut menciptakan desain yang terorganisir untuk mendapatkan hasil terbaik. Seseorang yang memiliki keterampilan, orisinalitas, dan etos kerja yang terhormat merupakan sumber daya manusia yang berharga. Personil dengan keterampilan pengambilan keputusan, presisi, dan bakat sangat penting bagi setiap organisasi. Tujuan penerapan disiplin adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu dalam bisnis dengan kemampuan tinggi. Meningkatkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu jenis strategi kepemimpinan.

Selain gaji dan sumber daya manusia, kepemimpinan merupakan kebutuhan dasar sistem manajemen organisasi. (Rachmad Hidayat, 2017) Seorang individu yang disebut pemimpin harus mengerahkan upaya guna mencapai tujuan organisasi atau individu. Oleh karena itu, agar pegawai mempunyai motivasi dan mampu bekerja dengan baik dan maksimal guna mencapai tujuan individu dan organisasi dengan baik, maka pemimpin harus mampu mempengaruhi, memotivasi, membantu, dan menyemangati anggota timnya.

Menurut suatu hipotesis, sikap seorang pemimpin dapat menentukan sukses atau gagalnya ia. (Syamsir Torang, 2013) Teori perilaku adalah nama yang diberikan untuk gagasan ini. Nama lain dari gagasan ini adalah teori sosial. Penting untuk mempersiapkan, mendidik, dan membentuk pemimpin. Siapa pun dapat menjadi pemimpin dengan menyelesaikan berbagai fase bisnis, dimulai dengan pendidikan dan mengembangkan tujuan pribadi. Gagasan ini berkaitan dengan bagaimana pemimpin beroperasi dalam hal memberikan bimbingan dan mempengaruhi personel; hal ini tidak memberikan persyaratan apa pun pada kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebaliknya, hal ini



berfokus pada bagaimana masing-masing pemimpin memimpin

Karyawan harus diawasi dan diawasi oleh pimpinan agar dapat bekerja secara efektif. Hal ini serupa dengan menegakkan disiplin untuk mengubah kepribadian karyawan menjadi penuh tanggung jawab, bukan malas, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efisien (Amir Mahmud, 2019).

Agar karyawan menaati peraturan yang telah diputuskan dan diberlakukan oleh perusahaan, disiplin adalah tindakan mendesak mereka untuk mematuhi. Dalam konteks ini, disiplin pegawai dapat dipahami sebagai semacam pelatihan yang dimaksudkan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai guna mendorong anggota staf lainnya untuk mengambil peran aktif dalam meningkatkan standar kinerja mereka sendiri. Karena orang akan bekerja lebih baik jika mereka lebih disiplin. Institusi akan kesulitan mendapatkan hasil terbaik tanpa staf yang berperilaku baik.

Seseorang yang mempunyai akuntabilitas terhadap pekerjaannya mempunyai sikap yang positif dan disiplin. Hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat sekaligus memberi energi pada lingkungan kerja. Akibatnya, manajer harus terus-menerus bekerja untuk menjamin bahwa anggota staf menunjukkan disiplin yang lebih tinggi.

Organisasi keagamaan yang menangani urusan keagamaan Islam adalah Kantor Urusan Agama. melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kantor Urusan Agama di bidang agama Islam di lingkungan Kecamatan, sebagai bagian dari operasional Kantor Urusan Agama (Depag RI, 2004).

Peneliti mewawancarai Bapak Saiful Hadi, Kepala Kantor Urusan Agama, dan menemukan bahwa sejumlah stafnya kurang disiplin dalam bekerja dan sering datang terlambat ke kantor. Salah satu cara untuk menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja adalah dengan menunda mengerjakan suatu tugas sampai nanti, meninggalkan pekerjaan yang belum selesai di piringnya sambil mengerjakan proyek yang lain. Hal ini mengakibatkan beban kerja menjadi tidak lengkap (Saiful Hadi, Kepala Kantor Urusan Agama Di Desa Napa Kecamatan Batangtoru).

Gaya kepemimpinan kepala KUA sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap pegawainya. Entah itu tugas



profesional, dorongan, atau pengendalian diri. Selain memiliki sumber daya manusia terbaik, kepemimpinan yang efektif juga berdampak pada kedisiplinan staf. Untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat, pemimpin mempunyai peran penting dalam pengembangan profesionalitas tenaga kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah kualitatif dengan menyelidiki fenomena lapangan yang meliputi perilaku, tindakan, motivasi, dan persepsi. Penelitian ini menerapkan berbagai metodologi ilmiah dan disajikan secara naratif melalui kata-kata dan bahasa. Akibatnya, statistik dan alat kuantitatif lebih lanjut tidak digunakan dalam penelitian kualitatif. Pendekatan yang sangat strategis dalam penelitian, karena pengumpulan data adalah tujuan utama disiplin ilmu ini. Di sini kami menguraikan rencana tindakan, termasuk metode pengumpulan data yang akan digunakan, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan analisis secara deskriptif sehingga dapat menjadi temuan yang mudah untuk dimengerti. Sumber data ada dua primer dan skunder. Data primer yaitu kepala KUA dijadikan sebagai narasumber utama dalam penelitian ini. Selain itu, informan staf KUA memberikan informasi atau data, yang menurut peneliti diperbolehkan untuk diberikan dalam bentuk informasi terkait yang disebut dengan informan yang bersifat skunder atau pendukung saja.

Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala Kantor Agama Desa Napa Kecamatan Batangtoru Menerapkan Strategi Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa strategi tersebut adalah sebuah instrument atau alat sebagaimana yang dipaparkan oleh Chandler yang berpendapat bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, kepala KUA di Desa Napa Kecamatan Batangtoru menggunakan strategi untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang.



Selanjutnya, Kepala KUA Desa Napa Kecamatan Batangtoru menganut kriteria kepemimpinan Ordway Ted yang salah satunya adalah pengetahuan tentang tujuan dan arah yang meliputi kebenaran, kemanfaatan, dan keyakinan dalam segala sikap yang dilakukan. Menurut J.K. Tesis Hemphill, kepemimpinan adalah mengambil inisiatif untuk melakukan sesuatu yang membentuk pola yang dapat diandalkan agar dapat bekerja sama dengan orang lain untuk memecahkan suatu masalah. Berikut Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Desa Napa Kecamatan Batangtoru berdasarkan temuan peneliti:

a. Berikan instruksi kepada pekerja

Para pemimpin dinilai berdasarkan standar dan sifat tindakan mereka, yang berfungsi sebagai kriteria untuk mengevaluasi tindakan mereka. Salah satu ciri pemimpin yang sukses, menurut Ordway Ted, adalah keterampilan mengajar. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kapasitas untuk memberi informasi, menginspirasi, mengoordinasikan, mengarahkan, dan mendorong pengikutnya untuk mengambil tindakan. Salah satu taktik kepala KUA adalah memberikan instruksi kepada staf. Rencana ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan aturan yang ditetapkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai. Kepala KUA sabar dan baik hati dalam memberikan instruksi kepada pegawai; gayanya tidak ketat, sehingga anggota staf dapat menerima nasihat dan instruksinya mengingat lingkungan, kondisi, dan keadaan kantor.

b. Para pemimpin dinilai berdasarkan standar dan sifat tindakan mereka, yang berfungsi sebagai kriteria untuk mengevaluasi tindakan mereka.

Keterampilan mengajar Ordway adalah salah satu dari banyak kualitas kepemimpinan yang disoroti Ted. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif adalah kapasitas untuk memberi informasi, menginspirasi, mengatur, mengarahkan, membimbing, dan mendorong pengikutnya untuk mengambil tindakan. Salah satu teknik kepala KUA adalah memberikan instruksi kepada pegawainya. Rencana ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas

dan aturan yang ditetapkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai. Kepala KUA sabar dan baik hati dalam memberikan instruksi kepada pegawai; gayanya tidak ketat, sehingga anggota staf dapat menerima nasihat dan instruksinya mengingat lingkungan, kondisi, dan keadaan kantor. Memimpin dengan memberi contoh bagi anggota staf. Ordway Ted menggambarkan esensi kepemimpinan sebagai kejujuran. Artinya, pemimpin harus terbuka terhadap orang lain karena dengan penuh keikhlasan dan kejujuran, pemimpin memberikan teladan atau teladan untuk ditiru oleh orang lain. Atas arahan Kepala Kantor Urusan Agama Desa Napa, Kecamatan Batangtoru, tercipta lingkungan yang disiplin tanpa ada paksaan dalam menjalankan tugasnya. Alhasil, dampak positif yang timbul di antara mereka adalah saling menghormati dan munculnya rasa tanggung jawab secara otomatis. penugasan yang bertujuan membantu masyarakat Desa Napa Kecamatan Batangtoru.

c. Mengadakan sesi berbagi

Salah satu peran pemimpin, menurut Hadar Nawawi, adalah konsultatif, yaitu pemimpin memfasilitasi kontak dua arah dengan bawahannya. Ketika seorang pemimpin perlu membuat pilihan yang melibatkan masukan dan pertimbangan dari stafnya, mereka mungkin menggunakan pendekatan konsultatif. Setiap bulannya, seluruh staf mengikuti “sharing session” yang dipimpin oleh kepala KUA Desa Napa, Kecamatan Batangtoru, dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan. Dalam latihan ini, ketua kelompok secara pribadi meminta anggota staf untuk melakukan penilaian atau sesi berbagi mengenai keberhasilan atau tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Selain itu, dalam menjalankan tugas, kegiatan ini juga berupaya untuk menjaga kekeluargaan dan silaturahmi. Oleh karena itu, kepala KUA menggunakan kegiatan Sharing Session ini sebagai kesempatan kepemimpinan untuk mengarahkan stafnya. Pemimpin akan memberikan bimbingan langsung kepada setiap pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Kantor Urusan Agama Desa Napa, Kecamatan Batangtoru berupaya meningkatkan kedisiplinan pegawai.

1. Berikut beberapa faktor pendukung dan penghambatnya. data yang menguatkan

a. Faktor Pendukung

1) Bimbingan yang efektif

Menurut Joseph Reitz, para pemimpin dimotivasi oleh berbagai elemen ketika menjalankan tugasnya, termasuk kepribadian, pengalaman sebelumnya, latar belakang, dan harapan terhadap mereka. Mereka juga dapat memanfaatkan pengalaman dan cita-cita yang berpotensi mempengaruhi gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif menjadi teladan bagi bawahannya, membuat mereka memandangnya sebagai panutan di tempat kerja. Pemimpin selalu memberikan instruksi atau berkomunikasi dengan anggota staf sehingga mereka mengetahui mana anggota staf yang perlu dihukum dan mana yang tidak.

2) Terima Pembayaran

Setiap karyawan berhak atas remunerasi dan didorong untuk menerapkan disiplin yang efektif. Keadaan hidup yang baik diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas gaji.

3) Sanksi

Tujuan pemberian sanksi adalah agar pegawai tidak mengulangi kesalahannya; Oleh karena itu, seluruh karyawan wajib menaati aturan yang telah ditetapkan. Karyawan secara otomatis akan menghadapi konsekuensi jika melanggar aturan. Karyawan yang takut menghadapi konsekuensi akan menegakkan disiplin dalam bekerja karena tidak ingin dihukum. Salah satu kendalanya Tidak akan ada hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan di Kantor Urusan Agama di Desa Napa, Kecamatan Batangtoru.

b. Faktor Penghambat

Hambatan dan hambatan organisasi memberikan kesulitan yang harus diatasi agar dapat melakukan tugas sebagaimana mestinya.

1) Kesadaran diri yang tidak memadai

Ketidaktahuan individu karyawan akan perlunya mengikuti semua peraturan perundang-undangan yang relevan. Jika kedisiplinan bersumber dari kesadaran

setiap orang tanpa perlu adanya paksaan dari luar, maka akan mudah diterapkan.

2) Menunda mengerjakan tugas

Jika tugas tersebut tidak ditunda maka akan terasa lebih ringan, karena jika ditunda akan terbengkalai dan akhirnya menjadi lebih berat.

Kesimpulan

Taktik yang dilakukan oleh Tim Pimpinan Ketua KUA untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) di Desa Napa, Kabupaten Batangtoru adalah sebagai berikut: Taktik yang pertama adalah memberikan bimbingan kepada pegawai agar mereka memahami tanggung jawab dan aturan yang ada. telah ditugaskan kepada mereka. Mencapai tujuan perusahaan dan melaksanakan rencana ini akan meningkatkan disiplin pekerja. Taktik kedua adalah memimpin dengan memberi contoh sehingga anggota staf dapat menciptakan tempat kerja yang berdisiplin. Taktik ketiga melibatkan pengorganisasian sesi berbagi untuk menilai keberhasilan dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja.

Selanjutnya, tidak diragukan lagi, terdapat variabel motivasi dan disinsentif yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Sanksi, remunerasi, dan kepemimpinan yang efektif menjadi variabel pendukung. Peningkatan kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh variabel pendukung. Sedangkan kendalanya adalah: kesadaran pribadi yang kurang



Referensi

- Amir Mahmud. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, Staf Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Sjakhyakirti,.
- Depag RI. (2004). Tugas-Tugas Penjabat Pencatatan Nikah, Bimbingan Masyarakat Islam dan Penyelenggaraan Haji.
- Syamsir Torang. (2013). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi.
- Hakimi. (2020). Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.
- Hadi Saiful, Kepala Kantor Urusan Agama di Desa Napa Kecamatan Sibabangun.
- Rachmad Hidayat. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. Madura, Universitas Turnojoyo, 17(1), 20.