

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, idealnya terdapat sejumlah elemen penting seperti sumber daya manusia (*man*), dana (*money*), material (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), serta pasar (*market*). Dari berbagai elemen tersebut, manusia memegang peranan paling vital karena mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan komponen lainnya (Fadli, 2013). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya elemen yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, berkehendak, serta memiliki keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, dan kreativitas.

Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi unsur kunci dalam suatu organisasi, yang dapat diartikan sebagai individu-individu yang siap, mampu, dan siaga dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebesar apapun jumlah dana, secanggih apapun peralatan kerja, serta sebaik apapun mutu bahan yang dimiliki, tanpa kehadiran manusia sebagai penggeraknya, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. (Sutrisno, 2017). Didalam Al Qur'an Allah SWT, berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulul amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat) (Qs 4:59)

Ayat ini menyeru kaum Muslim untuk menaati ketentuan hukum dengan mengikuti urutan yang telah ditetapkan, dimulai dari hukum Allah. Wahai orang-orang yang beriman, taatilah segala perintah Allah yang terdapat dalam Al-Qur'an, ikutilah sunnah serta tuntunan Nabi Muhammad, dan patuhilah keputusan para pemimpin atau pihak berwenang di antara kalian, selama keputusan tersebut tidak menyimpang dari hukum Allah dan ajaran Rasul-Nya. Dan terdapat hadis yang menjelaskan tentang kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

فَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : «إِذَا خَرَجَ

(ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ» [. رواه أبو داود , وقال الألباني : حسن . صحيح .]

Artinya: Dari Abu Sa'id Al-Khudri bahwasanya Rasulullah bersabda, "Apabila tiga orang bepergian, maka angkatlah satu orang sebagai pemimpin mereka."

Hadis ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad Saw. mewajibkan tiga orang yang melakukan perjalanan untuk menunjuk satu orang sebagai pemimpin. Penunjukan ini bukan akhir dari tanggung jawab umat Islam, dan bukan pula berarti pemimpin dapat bertindak sendiri tanpa melibatkan anggota yang dipimpinnya. Terdapat tanggung jawab timbal balik antara

pemimpin dan yang dipimpin, yang salah satunya berupa hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Untuk menjalankan organisasi secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan tinggi (Herman, 2020). Hal ini memungkinkan organisasi atau perusahaan mencapai produktivitas optimal. Menurut Hasibuan (2001), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keahlian, pengalaman, keseriusan, dan alokasi waktu (Hendrawati, 2020).

Salah satu elemen kunci dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah peran pemimpin. Seorang pemimpin adalah individu yang mampu mengajak dan memengaruhi orang lain untuk mengikuti arahnya. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyatukan tujuan pribadi para karyawannya dengan visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan, yaitu cara pemimpin bertindak dan berinteraksi dalam membimbing bawahannya, diharapkan dapat mendukung keberhasilan tugas serta membentuk perilaku dan kualitas kepemimpinan yang baik.

Strategi kepemimpinan yang efektif perlu dirancang dan dilaksanakan secara konkret (Lestari, 2024). Beberapa strategi tersebut antara lain: Pengambilan keputusan yang tepat dan penyelesaian konflik secara adil.

Komunikasi yang jelas dan terbuka, termasuk penyampaian visi, misi, dan arahan kepada tim, serta menjalin komunikasi dua arah yang

konstruktif. Penguatan efektivitas tim dengan memanfaatkan potensi individu, pembagian peran yang bijak, membangun kolaborasi, serta menggunakan indikator kinerja yang objektif untuk mengevaluasi hasil kerja.

Seorang pemimpin wajib memberikan perhatian yang serius dalam membina dan menggerakkan potensi pegawainya. Pemimpin harus mampu membangun hubungan baik, memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta melakukan pengembangan dan pemberdayaan pegawai, karena semua ini sangat memengaruhi kinerja bawahannya (Hartati, 2020).

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai guna menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*). Kantor ini adalah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pembangunan dan pelayanan publik sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai yang bekerja di lembaga ini dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, serta memberikan pelayanan yang tanggap terhadap aspirasi masyarakat.

Di Kanwil Kemenag Sumatera Barat, tantangan peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dihindarkan. Sebagai instansi yang membawahi berbagai bidang urusan keagamaan, Kanwil Kemenag dituntut untuk selalu adaptif terhadap dinamika masyarakat dan perkembangan teknologi informasi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kendala, seperti rendahnya

kedisiplinan, kurangnya inisiatif sebagian pegawai, serta lemahnya koordinasi antarbagian. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dalam Memotivasi Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi tersebut maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dalam Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil batasan masalah sebagai berikut:

- a. Strategi Komunikasi dalam Kepemimpinan Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat
- b. Meningkatkan Efektivitas Tim Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Strategi Komunikasi dalam Kepemimpinan Dikantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat
- b. Meningkatkan Efektivitas Tim Dikantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Barat

E. Manfaat Penelitian

- a. Secara praktis, bagi penulis sebagai bahan perbandingan antara teori di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan keadaan nyata di lapangan atau kantor.
- b. Secara Teoritis, yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai dan untuk mengetahui pemberian motivasi kerja pegawai di kanwil Kementrian Agama Sumatera Barat.
- c. Sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S.Sos) pada fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Program Studi Manajemen Dakwah UIN Imam Bonjol Padang.

F. Penjelasan Judul

Untuk menyamakan persepsi penulis serta menghilangkan kekeliruan atau kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberikan gambaran atau penjelasan tentang kata-kata dalam judul di atas.

Strategi Kepemimpinan: Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan organisasi. (Nanang, 2015)

Kinerja : Kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi kepemimpinan kepala kantor wilayah kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai merujuk pada pendekatan dan metode yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi, membimbing dan mengarahkan tim agar mencapai tujuan organisasi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahnya pembahasan diatas, maka dalam menyusun proposal skripsi penulis membuat sistematika penulisan yang terdiri dari:

- BAB I : Pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan judul, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Berisikan landasan teori, strategi kepemimpinan, teori kepemimpinan, pengertian kinerja, indikator kinerja indikator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
- BAB III : Terdiri dari metodologi penelitian yang memuat metode penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data.
- BAB IV : Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yaitu deskripsi informan penelitian dari narasumber yang di wawancarai oleh penulis. Temuan penelitian berisi temuan umum yakni sejarah, visi dan misi, struktur, dan ruang lingkup kerja kantor wilayah kementerian agama sumatera barat, dan temuan khusus yang berisi strategi kepemimpinan kantor wilayah kementerian agama sumatera barat. Pembahasan hasil penelitian berisi analisis tema-tema yang muncul dari data penelitian. Implikasi hasil penelitian dengan keilmuan berisi pembahasan penelitian yang dikaitkan dengan keilmuan program studi manajemen dakwah.
- BAB V : Dalam bab ini merupakan penutupan yang berisi kesimpulan dan saran.