

## PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUBANG

Nur Rizki Yanti<sup>1</sup>, Ahmad Farihin<sup>2</sup>, Fitria Zulfa<sup>3</sup>, Syafiatun Nabila<sup>4</sup>

[yanti@staidarussalam.ac.id](mailto:yanti@staidarussalam.ac.id)<sup>1</sup>, [ahmadfarihin@staidarussalam.ac.id](mailto:ahmadfarihin@staidarussalam.ac.id)<sup>2</sup>,  
[fitriazulfa@staidarussalam.ac.id](mailto:fitriazulfa@staidarussalam.ac.id)<sup>3</sup>, [syafiatun@staidarussalam.ac.id](mailto:syafiatun@staidarussalam.ac.id)<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan dalam peningkatan kualitas pegawai di kantor kementerian agama kabupaten subang baik dari segi strategikepemimpinan maupun dari segi fungsi kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif atau penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan, komunikasi, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kementerian agama kabupaten subang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen terhadap peningkatan kualitas pegawai secara umum dapat dikatakan cukup baik hal ini dapat dilihat dari pengelolaan yang sudah diterapkan yang terdiri dari: 1) perencanaan dalam hal menentukan tujuan, perkiraan dan perhitungan, kebijakan, penyusunan program. 2) pengorganisasian dalam hal penentuan kegiatan, pendelegasian wewenang, struktur organisasi dan penentuan kegiatan. 3) pelaksanaan dalam hal pemberian motivasi, bimbingan atau pelatihan, mengadakan jaringan hubungan dan komunikasi. 4) pengawasan dalam hal menetapkan standar, membandingkan kegiatan yang dilakukan dengan standar dan mengadakan tindakan perbaikan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, kualitas, pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to determine how the role of leadership in improving the quality of employees in the Subang Regency Ministry of Religious Affairs Office both in terms of leadership strategy and in terms of leadership function. This research is a descriptive research or qualitative research using approach, communication, while the source of data in this study is employees of the office of the Ministry of Religious Affairs of Subang Regency. The data collection techniques used were observation and in-depth interviews. The results showed that the role of management in improving the quality of employees in general can be said to be quite good, this can be seen from the management that has been implemented which consists of: 1) planning in terms of determining goals, estimates and calculations, policies, program preparation. 2) organization in terms of determination of activities, delegation of authority, organizational structure and determination of activities. 3) implementation in terms of providing motivation, guidance or training, conducting relationships and communication. 4) supervision in terms of setting standards, comparing activities carried out with standards and taking corrective actions.*

**Keyword :** Leadership, quality, employees.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara

yang berkualitas (Suriani., 2019).

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya untuk peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik dan sesuai bidangnya sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan, maka semakin baik untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2020).

Dalam organisasi publik, pegawai bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi (Hafikar., 2017).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Yahdiani, 2020).

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (good governance), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu (Sineke, Afdullah, 2017).

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu peran kepemimpinan sangatlah penting. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi yang baru. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi. Kepemimpinan, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Indah, 2020).

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama kabupaten subang, yang membina sejumlah pegawai dalam rangka meningkatkan kualitasnya.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dalam pengumpulan data dari informan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan komunikasi, yaitu secara langsung mendapat informasi dan informan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer dalam penelitian ini yang termasuk dalam primer adalah hasil wawancara dengan pemimpin atau kepala kantor Kementerian Agama kabupaten subang dan kepala seksi. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah kajian terhadap artikel atau buku-buku yang ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Penelitian pustaka dan Penelitian Lapangan. Jenis pengumpulan data ini menggunakan Observasi dan Wawancara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang tepatnya di Jalan Mayjend. Sutoyo S. No. 37-39, Subang Telp. (0260) 411302 / 411955 Faks. (0260) 411302 / 417634.

### **Jadwal kerja**

Kegiatan praktik kerja ini dilakukan dalam waktu kurang lebih selbulan terhitung mulai tanggal 18 Novelembelr sampai 18 Delselembelr 2022, Dengan waktu pelaksanaan magang: Hari kerja Senin sampai Jumat pukul 08.00-16.00 WIB. Praktik dilakukan di kantor kementerian agama kabupaten subang. Kegiatan praktik kerja ini dilakukan pelselra selama 8 jam selhari, lima hari selminggu.

### **Sejarah kantor Kementerian Agama Kabupaten subang**

Pada awalnya, Kabupaten Subang merupakan bagian dari Kabupaten Purwakarta. Di mana Wilayah kerja pembantu Bupati Purwakarta meliputi wilayah kecamatan Purwakarta, Kecamatan Jatiluhur, Kecamatan Campaka, dan Kecamatan cibungur yang Pusat kedudukan pembantu bupati Purwakarta berada di Purwakarta. Wilayah kerja pembantu Bupati wilayah Plered meliputi wilayah kecamatan Plered, Kecamatan Darangdan, Kecamatan Tegalwaru, Kecamatan maniiis, Kecamatan Sukatani yang Pusat kedudukan pembantu bupati Purwakarta berada di Plered sedangkan Wilayah kerja pembantu Bupati wilayah Wanayasa yang meliputi Kecamatan Wanayasa, kewedanaan Subang, Sagalaherang, Pamanukan, Ciasem dan Purwakarta.

Pada tahun 1968 Kabupaten Subang secara resmi berpisah dari Purwakarta yang selanjutnya urusan keagamaan diatur oleh dinas Urusan Agama (DUA) Kabupaten Subang yang beralamat di Jalan Kaum Subang kantor yang sangat sederhana ini didapat dari iuran Swadaya para pegawai pada waktu itu yang hanya terdiri dari 8 ruangan yaitu:

- a. Ruang Kepala
- b. Ruang kepenghuluan
- c. Ruang sekretariat
- d. Ruang kepegawaian
- e. Ruang keuangan
- f. Ruang yang mengurus ibadah sosial
- g. Ruang badan kesejahteraan masjid (BAKEMAS)
- h. Badan penasehat pembinaan pelestarian perkawinan (BP4).

Pada tahun 1982, kantor dinas Urusan Agama Bua Kabupaten Subang yang dikepalai oleh H. Tatang Haji Atang Suryana pindah ke Jalan Mayjen Sutoyo No. 39 Subang sampai dengan hari ini dalam perkembangan selanjutnya instansi ini berubah nama dari dinas

Urusan Agama (DUA) menjadi kantor Departemen Agama Kandepag dan melalui peraturan menteri agama (PMA) nomor 01 tahun 2010. Departemen Agama (Depag) berubah menjadi berubah lagi menjadi Kementerian Agama (Kemenag).

**KEPALA KANTOR DARI MASA KE MASA**

NO	NAMA	TAHUN
1.	M. A. Winata	1952-1957
2.	M. A. Djamaludin	1957-1962
3.	R. Sayogi Abdulkadir	1962-1967
4.	M. I. Hidayat	1967-1974
5.	A. S Azis Syahudi	1974-1977
6.	Dadang B. A	1977
7.	H. Atang Suryana	1977-1984
8.	M. Yunus H, B. A	1984-1985
9.	H. Amir Hasan Nasution	1985
10.	H. M. Kasim Ilyas, B. A	1985-1990
11.	Drs. H. B. Shodik	1991-1994
12.	Drs. H. M. Fadil Syamsudin	1994-1997
13.	Drs. H. Sya'bani, M.M	1998-2002
14.	Drs. H. Yaya Mulyana, M.Si	2002-2007
15.	Drs. H. Hamdan Lubis, M.Si	2007-2008
16.	Drs. H. Moh. Musa, M.Si	2008-2010
17.	Drs. H. Aldim, M.Si	2010-2014
18.	Dr. H. A. Sukandar, M.Ag	2014-2017
19.	H. Abdurohim, S.Ag., M.Si	2017-2020
20.	Dr. H. Agus Sutisna, S.Ag., M.Pd	2020-2021
21.	H. Ali Masyuri, S.H., M.Hum	2021-Sekarang

- Visi Dan Misi Kementerian Agama kabupaten subang  
Berdasarkan peraturan menteri agama nomor 18 tahun 2020. Kementerian Agama Republik Indonesia memiliki visi misi, yakni :
  - Visi Kementerian Agama kabupaten subang  
“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang soleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, Mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”.
  - Misi Kementerian Agama kabupaten subang
  - meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
  - memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
  - meningkatkan layanan keagamaan yang adil mudah dan merata
  - meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
  - meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
  - memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).
1. Tabel seksi dan jumlah Pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang.

NO	SEKSI	L	P	JUMLAH
1.	SUBBAG TU	10	10	20
2.	PENMAD	7	1	8
3.	PAI	2	2	4
4.	PD PONTREN	3	2	5

5.	PENYENGGARA HAJI & UMRAH	5	2	7
6.	BIMAS ISLAM	5	2	7
7.	PENYELENGGARA & ZAKAT WAKAF	1	2	3
8.	TOTAL	33	21	54

**Peran pemimpin Dalam Peningkatan Kualitas Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten subang.**

Menurut bapak H. Ali Masyuri, S.H., M.Hum selaku kepala kantor kementerian agama kabupaten subang, Peran leader sebagai Seorang Kepala Kantor adalah manajerial. Jadi seorang leader harus membagi rata pekerjaan yang ada di kantor . Sehingga mereka yang bekerja secara teknis dimasing-masing seksi atau bidangnya bisa melaksanakan pekerjaan tanpa Saya turun langsung. Sebagai tenaga teknis, jadi cukup para pegawai yang ada di kantor yang memang pekerjaannya teknis. Saya hanya memberikan job atau tupoksi sesuai dengan SOP. Strateginya adalah sebagai seorang manajer membagi pekerjaannya habis kepada kepala seksi sehingga kepala seksi itu secara teknis kepada anggota yang ada di seksi. Jadi teknis mereka untuk kepala seksi sebagai pimpinan yang ada di unit terkecil di masing-masing bagiannya.

Jika Menurut bapak kepala bagian pendidikan madrasah perannya sebagai KASI Madrasah. Dalam sebuah organisasi leader itu merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Minimal ada tiga komponen yang harus ada karena itu mendukung dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sama seperti yang ada di pendidikan madrasah:

1. Kepemimpinan
2. SDM (staf)
3. Dukungan sarana dan prasarana

Kaitan dengan kepemimpinan yaitu memiliki arah kebijakan dengan tuis yang ada di pendidikan madrasah. Ada 6 tuis (pelayanan).

- 1) guru dan tenaga kependidikan
- 2) kelembagaan
- 3) sarana prasarana
- 4) kurikulum dan evaluasi
- 5) operator
- 6) kesiswaan
- 7) administrasi umum

Semuanya arah kebijakannya ditentukan oleh Leader. Jadi tidak Mungkin suatu tujuan organisasi dapat tercapai tanpa adanya arahan dari seorang leader. Strateginya minimal seorang pimpinan harus memiliki pemahaman tentang lingkungan kerja, pemahaman tentang kemampuan dan kapasitas pegawai. Seorang pemimpin juga harus bisa memberikan penghargaan atau punishment kepada karyawan, berkaitan dengan masalah lingkungan, seorang leader saya selaku kasih Madrasah harus memahami lingkungan kerja yang ada di madrasah. Madrasah itu pelayanannya Komplek dari mulai urusan teknis seperti masalah pembayaran kesejahteraan, pembayaran pinjaman dan sebagainya. Sampai yang non teknis misalnya kaitan dengan masalah kebijakan-kebijakan yang tidak ada dalam regulasi (aturan) tapi harus diselesaikan sehingga Kompleks. Maka, seorang leader harus memahami lingkungan itu. Bagaimana seorang pemimpin bisa menetapkan suatu kebijakan tanpa mengetahui lingkungan. Jadi, harus dipahami dulu Bagaimana kondisi lingkungan.

Sesuai dengan kapasitas SDM jangan membebani pekerjaan kepada bawahan atau staf di luar kemampuan karena tidak akan tercapai hasil. Justru tidak akan selesai. Ketika

misalnya ada kendala dengan kemampuan pengetahuan maka di situ kepala sebagai penanggung jawab harus bisa memberikan pengarahan. Kaitan dengan reward dan Punishment kalau memang staff atau pegawai yang ada di bawah bimbingan kita itu berprestasi, semestinya kita memberikan penghargaan agar menambah semangat dan kinerjanya. Tapi kalau misalkan salah berarti kita harus memberikan arahan. Bila perlu kalau memang sudah keluar dari ranah regulasi sebaiknya diberikan sanksi. Sehingga etos kerjanya akan terbentuk dengan sendirinya.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Kualitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten subang.**

1. Menurut bapak kepala kementerian Agama Kabupaten subang.

1) Faktor pendukung:

kebersamaan para pegawai yang ada di kantor itu luar biasa dan bisa dijaga bersama-sama, serta bisa memberikan para pegawai yang terbaik buat kantor sesuai dengan bidang masing-masing.

2) Hambatannya:

keterbatasan SDM, setiap tahun banyak pegawai yang pensiun. Sehingga jumlah pegawai makin berkurang dan tidak ada penambahan.

2. Menurut bapak kepala pendidikan madrasah.

1) Faktor pendukung

Mayoritas staf di PENMAD ini adalah mereka yang sudah memahami dengan tugasnya masing-masing. Ini adalah salah satu faktor pendukung yang mempermudah dalam capaian kinerja. Sudah memahami, berpengalaman sekian lama jadi tidak terlalu sulit ketika ada masalah-masalah yang berkaitan dengan pelayanan. Salah satunya kedua tentu dukungan dari pimpinan Artinya bahwa semua tugas yang dilaksanakan itu ada instruksi dan aturan regulasinya.

2) faktor kendala

Sangat banyak lembaga yang harus dilayani, sementara Madrasah ini ada di wilayah se-kabupaten yang ada di masing-masing kecamatan. Ini kendalanya kadang-kadang jarak yang cukup jauh Ketika kita ingin memberikan pelayanan kepada Madrasah di unit yang tidak terjangkau. Jadi banyak madrasah-madrasah Yang belum kita monitoring secara langsung untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya. Hakikatnya dengan sarana prasarana yang belum sepenuhnya mendukung untuk peningkatan kerja

### **KESIMPULAN**

1. Model kepemimpinan pada kementerian agama kabupaten subang menggunakan model kepemimpinan otokratik-demokrasi, interaksi atasan-bawahan pemimpin peran serta bawahan sebagai bentuk upaya dalam menjalankan Amanah yang diberikan kepadanya sebagai pemimpin Lembaga.

kepemimpinan yang diterapkan diatas dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten subang di landasi dengan integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab, dan keteladanaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten subang yaitu:

1) Faktor pendukung dalam peningkatan kualitas pegawai yaitu:

a. Motivasi.

b. Terjalin hubungan yang baik antar karyawan.

c. Disiplin Kerja.

- 2) Faktor penghambat dalam peningkatan kualitas pegawai yaitu:
- a. sarana prasarana yang belum sepenuhnya mendukung untuk peningkatan kerja.
  - b. keterbatasan SDM (Sumber Daya Manusia).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hafikar., S. R. (2017). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)". Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)".
- Indah, K. dan. (2020). Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal dalam Penerimaan Perspektif Relasi Antar Aktor". Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan. Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal Dalam Penerimaan Perspektif Relasi Antar Aktor". Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan.
- Mardiasmo. (2020). "Akuntansi Sektor Publik". Yogyakarta: Andi. "Akuntansi Sektor Publik". Yogyakarta: Andi.
- Sineke, Afdullah, D. (2017)"Kepemimpinan K. D. D. M. P. P. D. D. A. T. K. M. (2017). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Desa Atoga Timur Kecamatan Motongkad". Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Desa Atoga Timur Kecamatan Motongkad".
- Suriani., S. I. dan L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Hulu". Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Hulu".
- Yahdiani, N. R. A. R. M. S. N. dan S. W. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan". EduPsyCouns Journal. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan". EduPsyCouns Journal.