

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Peran Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Peran

Peran adalah aspek dinamis dari kedudukan atau status. Seseorang melaksanakan hak dan kewajiban, berarti telah menjalankan suatu peran. Peran dan status tidak dapat dipisahkan. Tidak ada peran tanpa kedudukan atau status, begitu pula tidak ada status tanpa peran. Setiap orang mempunyai bermacam-macam peran yang dijalankan dalam pergaulan hidupnya di masyarakat. Peran menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat. Peran juga menentukan kesempatan-kesempatan yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Peran lebih menunjukkan pada fungsi penyesuaian diri, dan sebagai sebuah proses. Peran yang dimiliki oleh seseorang mencakup tiga hal antara lain:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang di dalam masyarakat. Jadi, peran di sini bisa berarti peraturan yang membimbing seseorang dalam masyarakat.
- b. Peran adalah sesuatu yang dilakukan seseorang dalam masyarakat.
- c. Peran juga merupakan perilaku seseorang yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi,

sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Rivai Veithza, 2014).

Berbicara mengenai pemimpin dengan kepemimpinannya, selalu dihadapi dengan dua kata kunci, yaitu, “pemimpin” dan “kepemimpinannya”. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau membebaskan pemimpin melalui pengikut mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara memimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Miftah Toha (2003) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli (Veithzal Rivai, Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi, 2014) antara lain:

1. Siagian, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin secara pribadi orang itu tidak disenangnya.

2. George R. Terry (1983), mengatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan atau mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.
3. Gardner. J.W (1990), menyatakan kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh di mana seorang individu (atau tim kepemimpinan) membujuk kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.
4. Robbins (2003), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok.
5. Ott (1996), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses hubungan antarpribadi yang didalamnya seseorang memengaruhi sikap, kepercayaan dan khususnya perilaku orang lain.
6. Goestch dan Davis (1994), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan memiliki peran penting terhadap para pengikutnya karena kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang akan dapat bersedia

melakukan sesuatu dengan sukarela atau tanpa paksaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rivai Veithza, 2014).

2.1.3 Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian tipe kepemimpinan digolongkan menjadi lima tipe yaitu:

1. Tipe pemimpin otoritis.

Otoraktis berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri, dan *kratos* yang berarti pemerintah. Jadi otoraktis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri. Young menyatakan bahwa kepemimpinan yang otoratis yaitu: “kepemimpinan otoratis adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh sipemimpin yang otoraktis tersebut sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Pemimpin yang otoraktis tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap diadakan berkumpul atau rapat berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat diantara anggota kelompok-kelompok diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah maupun intruksi yang telah ditetapkannya, iya tidak dapat diganggu gugat.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan yang memiliki tipe otoraktis yaitu segala keputusan ditentukan oleh pemimpin secara penuh tanpa melibatkan karyawan dalam setiap

permasalahan dan persoalan yang dihadapi. Sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dan diberikan kepadanya

Adapun ciri-ciri dari pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan otokratis diantaranya yaitu:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik.
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

Akibat dari kepemimpinan tersebut, bawahan akan menjadi orang yang penurut dan tidak mampu berinisiatif serta takut untuk mengambil keputusan, bawahan dipaksa bekerja keras dengan diliputi rasa takut akan ancaman hukuman serta organisasi akan menjadi statis.

2. Tipe kepemimpinan militeristis

Tipe kepemimpinan militeristis adalah tipe kepemimpinan yang menggunakan system perintah. Sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.

Adapun ciri-ciri yang dimiliki tipe kepemimpinan ini yaitu:

- a. Dalam pergerakan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah

- b. Dalam pergerakan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Tipe ini bukan seharusnya pemimpin organisasi dan bukan pula seorang pemimpin yang ideal.

3. Tipe kepemimpinan paternalistik

Tipe kepemimpinan seperti ini biasanya terdapat di lingkungan masyarakat desa yang masih bersifat tradisional dan agraris. Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya kepemimpinan yang kebapaan, melindungi tapi juga menggurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistic selalu mengutamakan kepentingan Bersama. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang paternalistic berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan semerata mungkin.

Ciri-ciri pemimpin paternalistik yaitu:

- a. Menganggap bawahannya.
- b. Bersifat selalu melindungi.
- c. Jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.

- d. Jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- f. Sering bersikap serba tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistik ini mempunyai arti sifat kebapaan, maka pemimpin tipe seperti ini cenderung mengayomi dan menjadikan bawahannya itu sebagai anaknya.

4. Tipe kepemimpinan kharismatik

Sampai saat ini belum diketahui sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma yang kita ketahui bahwa pemimpin yang demikian memiliki daya tarik yang amat besar. Biasanya charisma seseorang dapat mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, pada umumnya orang yang memiliki charisma mempunyai pengikut yang amat besar, meskipun para pengikut seringkali tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut.

kharisma seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang besar.

5. Tipe kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada

permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam tipe kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memberi rangsangan anggotanya agar bekerja secara koperatif untuk mrncapai tujuan bersama. Pemimpin selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya pemimpin mampu menerima dan mengharapkan saran serta kritik dari kelompoknya. Pemimpin mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan kepada bawahannya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Pemimpin senantiasa berusaha membangun semangat kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan kinerjanya.

Penjelasan diatas mengharuskan pemimpin mampu mempengaruhi dan menyelenggarakan bawahan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan rasa tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Stoner ada 3 gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi bawahannya, diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented style*)

Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahan secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan

harapannya. Manajer dengan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan daripada pengembangan kemampuan bawahannya.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (*employee oriented style*) Manajer dengan gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas pekerjaan bawahan. Gaya kepemimpinan seperti ini akan terjalin hubungan antara pemimpin dan bawahan yang akrab, saling percaya dan saling menghargai.

3. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Kepemimpinan dengan orientasi ini menuntut hasil kerja yang sesuai standar dari setiap anggota organisasinya, yang akan berdampak pada hasil keseluruhan organisasi yang harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian berarti juga hasil yang dicapai setiap anggota organisasi merupakan bagian atau harus mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi ini pemimpin cenderung tidak mempersoalkan cara mencapai tujuan organisasi. Antara lain apakah hasil individual atukah hasil kerjasama di dalam tim kerja, apakah menggunakan sedikit atau banyak bahan, dll. Orientasi kepemimpinan ini berfokus pada hasil maksimal yang dapat dicapai, karena pemimpin memiliki ambisi yang kuat dalam menuntut prestasi kerja terbaik dari setiap anggota organisasi tanpa mempersoalkan cara pencapaiannya.

2.1.4 Unsur-unsur Kepemimpinan

Dari uraian-uraian diatas tentang pengertian kepemimpinan dapat diidentifikasi unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok dan organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
2. Didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Pengertian kepemimpinan dengan unsur-unsurnya sebagaimana uraian-uraian sebelumnya, bahwa kepemimpinan berlangsung didalam sebuah organisasi yang dalam arti statis merupakan wadah dalam bentuk suatu struktur organisasi. Didalam struktur organisasi tersebut terdapat unit-unit kerja sebagai hasil kegiatan pengorganisasian berupa pembidangan dan pembagian pekerjaan dengan mengelompokkan pekerjaan atau tugas-tugas sejenis atau serumpun kedalam satu unit kerja. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi harus lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan (Veithzal Rivai, Pemimpin Dan Kepemimpinan Dan Organisasi, 2014).

Faktor-faktor penting yang terdapat didalam kepemimpinan:

- 1) Pendayagunaan pengaruh
- 2) Hubungan antarmanusia
- 3) Proses komunikasi
- 4) Pencapaian suatu tujuan.

2.1.5 Teori Kepemimpinan

(Veithzal Rivai, Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi, 2014) Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teori Kelebihan

Menurut teori ini seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Dan kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, *pertama* kelebihan ratio ialah kelebihan yang menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, kelebihan dalam mengetahui cara-cara menjalankan suatu organisasi serta cepat dan tepat dalam mengambil keputusan. *Kedua* kelebihan rohaniah, berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri bagi para pengikutnya. *Ketiga* kelebihan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkan untuk bertindak dengan cepat.

2. Teori Sifat

Pada dasarnya sama dengan teori kelebihan. teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih daripada yang dipimpin. Disamping memiliki kelebihan pada ratio, rohaniah, dan badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat yang positif misalnya, adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan komunikatif. (Miftah Toha,2003)

3. Teori Keturunan

Yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi seorang pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan. (Wursanto 2003)

4. Teori Kharismatik

Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Karisma itu diperoleh dari kekuatan yang maha kuasa. Dalam hal ini, ada suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib (spritual power) pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh sangat besar (Wursanto,2003).

5. Teori Bakat

Teori ini biasa disebut juga dengan teori ekologis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai

bakat kemudian bakat kepemimpinan itu dikembangkan, misalnya memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan (Wursanto, 2003)

6. Teori Sosial

Menyatakan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang bisa menjadi pemimpin asal diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi seorang pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun melalui pengalaman praktik (Wursanto,2000).

7. Teori Kelompok

Menyatakan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat pertukaran positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori ini didasarkembangkan pada psikologi social (Miftah Toha,2003).

8. Teori situasional

Menyatakan bahwa beberapa variabel-situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya (Miftah Toha,2003).

2.1.6 Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul - betul menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Klasifikasi fungsi - fungsi organik manajemen yang harus dipahami oleh setiap pimpinan adalah planning, organizing, actuating, motivating, controlling, dan evaluating,

sebagaimana penjelasan fungsi kepemimpinan menurut Dr. Sondang P. Siagian, yaitu:

a. Planning

Perencanaan (planning) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses dan penentuan secara matang daripada hal - hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

b. Organizing

Pengorganisasian (organizing) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang - orang, alat - alat, tugas - tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

c. Actuating

Penggerakan (actuating) adalah segala tindakan untuk menggerakkan orang - orang dalam suatu organisasi, agar dengan kemauan penuh berusaha mencapai tujuan organisasi dengan berlandaskan pada perencanaan dan pengorganisasian yang telah ada.

d. Motivating

Memotivasi (motivating) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

e. Controlling

Pengendalian (controlling) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan rencana – rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.

f. Evaluating

Penilaian (evaluating) adalah pengukuran dan perbandingan hasil - hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil - hasil yang seharusnya dicapai.

2.1.7 Pemimpin Menurut Pandangan Islam

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk mejadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi, simak firman Allah Swt. dalam surah Al-Baqarah [2]:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-

Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dalam ayat ini tidak sekedar menunjukkan pada para khalifah pengganti Rasulullah Saw, bahwa Allah SWT menciptakan Nabi Adam dan anak cucunya yang disebut manusia dan dibebani tugas untuk memakmurkan bumi. Tugas yang dipandanginya itu menempatkan setiap manusia sebagai pemimpin, yang menyentuh dua hal penting dalam kehidupan yang pertama adalah menyerukan dan menyuruh orang lain berbuat amar makruf, sedangkan tugas kedua adalah melarang atau menyerukan atau menyuruh orang lain meninggalkan perbuatan munkar. Simak firman Allah Swt. dalam surah Al-Baqarah[2]:(31):

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Terjemahnya:

Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) seluruhnya, kemudian Dia memperlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama-nama (benda) ini jika kamu benar!”

Serta kehendak bebas untuk menggunakan dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai *khalifah fil ardh* menempati posisi sentral dalam kepemimpinan Islam. Logislah bila konsep hubungan atau interaksi yang sebaik-baiknya antar manusia dengan pemberi amanah [Allah], yaitu: [1] mengerjakan semua perintah Allah [2] menjauhi semua larangan-Nya [3] ridha atau ikhlas menerima semua hukum-hukum atau ketentuan-Nya. Selain hubungan dengan pemberi amanah [Allah], juga membangun hubungan baik dengan

sesama manusia serta lingkungan yang diamanahkan kepadanya, simak firman Allah Swt. dalam surah Ali-Imran [3]:112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ آيِنَ مَا تُقِفُوا إِلَّا بِحَبْلِ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُؤُ بِعَضْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ذَٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Terjemahnya:

Kehinaan ditimpakan kepada mereka di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia. Mereka pasti mendapat murka dari Allah dan kesengsaraan ditimpakan kepada mereka. Yang demikian itu karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas.

Tuntutannya, diperlakukan kemampuan memimpin atau mengatur hubungan vertikal manusia dengan sang pemberi [Allah] amanah dengan interaksi horizontal dengan sesamanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai Veithza, 2014).

2.1.8 Peran Pemimpin

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Mintzberg (griffin, 2014) menyimpulkan bahwa menejer memainkan sepuluh

peran yang berbeda, peran-peran ini dibagi dalam tiga kategori dasar yaitu antarpribadi (interpersonal), pembawa informasi (informasional) dan pengambilan keputusan (decisional roles). Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seprangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Adapun definisi peranan kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Sarbin dan Allen (Thoha,1995), merumuskan peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu yang mudah dikenal.
- 2) Wahjosumidjo (1994), peranan kepemimpinan ditekankan kepada sederetan tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan.
- 3) Stoner dan Mintzberg, keduanya memandang kepemimpinan sebagai sub system dari manajemen.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain:

- a. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukan, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.

- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran pemimpin sebagai model dengan memberikan “rumus sederhana” yaitu model merupakan panduan antara karakter dan kompetensi. Karakter siapa diri sebagai pribadi dan kompetensi adalah apa yang bisa kita lakukan. Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan dengan seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.

Covey membagi peran pemimpin menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) *Pathfinding* (pencarian alur), peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
- 2) *Aligning* (penyelaras), peran untuk memastikan bahwa struktur, system dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
- 3) *Empowering* (pemberdaya), peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi:

1. Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas.
2. Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spiritual” sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain.
3. Pembuatan tidak lagi dibuat secara efektif terpusat di puncak organisasi.

Agar pemimpin dapat berperan perlu diperhatikan beberapa hal berikut:

- 1) Bahwa yang menjadi dasar utama efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku “kepala” akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
 - 2) Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
 - 3) Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
- (Veitzal Rivai, 2014)

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugas, hasil kerja yang didapat seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau

tentang bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah-satu dalam meningkatkan kualitas instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi suatu organisasi atau instansi (Andayani, 2019).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensial yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan yang memberikan menejer dan tim leader.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan insfrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e) Faktor konstektual (situsional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataanya kinerja sering dilibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti system, situasi, kepemimpinan atau tim.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang berguna untuk tidak hanya mengevaluasi kinerja dari para pegawainya tetapi untuk mengembangkan dan memotivasi kinerja karyawannya. Teknik paling tua yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik kinerja dimasa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (performappraisal) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu serta ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kerja, yaitu Karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerja dan standar kinerja pekerjaan, dan tujuan-tujuan penilaian kinerja.

Sikap para karyawan dan manejer terhadap evaluasi terdapat enam kriteria hasil kinerja yang dapat digunakan yaitu:

- a) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna.
- b) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah.

- c) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan.

2.3 Kantor Urusan Agama

2.3.1 Pengertian Umum KUA

Peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia salah satu adalah yang diserap dari rumusan hukum Islam sebagaimana yang tercantum dalam berbagai kitab fiqh yang telah ditulis oleh para ulama seperti tentang perkawinan, warisan, zakat, wakaf, dan haji. Untuk bisa menerapkan hukum Islam di Indonesia perlu adanya struktur dalam bentuk lembaga yang yang dapat dipercaya. Kantor Urusan Agama adalah instansi pemerintah yang mempunyai peran dan tugas untuk melaksanakan sebagian urusan agama Islam di Indonesia yang mana biasa disingkat dengan kata KUA.

Menurut Peraturan Menteri Agama disingkat menjadi PMA, Nomor 70 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama menyebutkan bahwa KUA adalah Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam yang bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan agama Islam.

Menurut paparan Asep Saepudin, Sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas umum pemerintahan khususnya di bidang urusan agama Islam, KUA telah berusaha seoptimal mungkin dengan kemampuan dan fasilitas yang ada untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Namun demikian upaya untuk mempublikasikan peran, fungsi dan tugas KUA harus selalu diupayakan. Realita di lapangan menunjukkan masih ada sebagian masyarakat yang belum

memahami sepenuhnya tugas dan fungsi KUA. Akibatnya tidak heran, ada kesan bahwa tugas KUA hanya tukang baca do'a dan menikahkan saja.

Diharapkan dengan adanya kehadiran KUA di wilayah kecamatan, betul-betul bisa menjadi dambaan semua masyarakat. Demikian pula sebaliknya apa yang dijalankan oleh KUA dapat dirasakan manfaatnya dan menyentuh ke semua lapisan masyarakat. Terlebih masyarakat di wilayah Kecamatan merupakan masyarakat yang heterogen, yang tentunya menyimpan potensi konflik horizontal yang tinggi. Maka daripada itu, KUA sangat dituntut untuk berperan aktif bahkan proaktif dalam mengupayakan serta menjaga kerukunan antar umat beragama. Tentunya upaya yang dilakukan KUA juga harus didukung oleh segenap komponen masyarakat itu sendiri.

2.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan kajian. Hasil-hasil penelitian dijadikan referensi untuk menunjang dan memperlancar penelitian, adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

2.3.1 Kiki Nurjayanti (2021) dengan judul penelitian *Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso*". Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran seorang pemimpin didalam suatu organisasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan memberikan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu mengikut sertakan pegawai sehingga pegawai akan dianggap penting, salah satunya memberi kesempatan dalam memberikan keputusan. Kemudian peran yang dilakukan pemimpin yaitu peran memberi informasi dengan cara merapatkan terlebih dahulu dengan pegawai agar informasi dapat diterima dan dipahami dengan baik, peran mempengaruhi orang lain dengan cara uswah atau keteladanan seperti disiplin, selalu menjaga kebersihan dan rapi. Peran membangun hubungan kepala KUA dengan pegawai yaitu berdiskusi, makan bersama dan bercerita sehingga bisa memotivasi. Peran memberi keputusan kepala KUA mengikut sertakan pegawai, dengan menuangkan ide-ide cemerlang dari pegawai merupakan salah satu cara pemimpin meningkatkan kinerja pegawai serta untuk kebaikan dan kemajuan KUA Kecamatan Bondowoso.

2.3.2 Yulia Citra (2020) dengan judul penelitian Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa meningkatnya suatu pekerjaan dibutuhkan penerapan lima budaya kerja Kementerian Agama Kota Parepare yang terdiri dari integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Lima nilai budaya kerja tersebut menjadi dasar dan landasan bagi Kementerian Agama dalam bekerja, nilai ini dibuat dalam indikator positif, pegawai Kementerian Agama Kota Parepare mampu menerapkan nilai tersebut dengan baik dan positif. Pegawai Kementerian Agama memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu, mampu memanfaatkan

sumberdaya yang ada dalam memudahkan pekerjaannya serta pegawai mampu bekerjasama dengan baik.

Selain itu Peran pemimpin Kementrian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kota Parepare senantiasa melakukan perannya sebagai fasilitator, mediator, motivator, pengambilan keputusan dan pemberian informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kota Parepare.

2.3.3 Bahrumi Suganda (2018), dengan judul penelitian Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung), Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif Deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung pada rapor karyawan menunjukkan mengalami peningkatan yaitu 78% dibandingkan pada bulan sebelumnya 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 85%. peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung bahwasannya seorang pimpinan sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam peningkatan semua aspek di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengarahan (*leading*), memotivasi (*motivating*), pengendalian (*controlling*), dan penilaian (*evaluating*).

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan
penelitian yang dilakukan:

Nama, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan
<p>1. Kiki Nurjayanti, (2021) Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso.</p>	<p>Menggunakan metode kualitatif, meneliti tentang meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p>Lokasi penelitian terdahulu di KUA Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso sedangkan penelitian sekarang di KUA Kecamatan Batauga Kabupaten Buton Selatan, objek penelitian yang berbeda, fokus penelitian terdahulu membahas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam hal peran dan manajemennya sedangkan penelitian sekarang yaitu peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan kepemimpinan situasional.</p>
<p>2. Yulia Citra, (2020) Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare.</p>	<p>Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, meneliti peran kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p>Lokasi penelitian terdahulu di Kementerian Agama Kota Parepare sedangkan penelitian sekarang di KUA Kecamatan Batauga Kabupaten Buton Selatan, fokus penelitian peneliti terdahulu membahas tentang peran, manajemen hambatan dan solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sedangkan</p>

		penelitian sekarang membahas tentang peran kepemimpinan situasional.
3. Bahrumi Suganda, (2018) Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)	Menggunakan metode kualitatif, meneliti peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian terdahulu di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung kabupaten lampung timur, sedangkan penelitian sekarang di Kantor Urusan Agama Kecamatan Batauga Kabupaten Buton Selatan.



2.5 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan uraian ringkasan tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan. Dalam kerangka pikir ini, akan dijelaskan tentang alur berpikir yang digunakan peneliti. Berdasarkan pemaparan tersebut maka kerangka pikir peran kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

Bagan Kerangka Pikir:

