



## Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar

Muhammad Syukri<sup>1</sup>, Desmi Satriana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar

<sup>2</sup>STAI Nurul Falah Airmolek

<sup>1</sup>[syukri2708@gmail.com](mailto:syukri2708@gmail.com), <sup>2</sup>[satriana@stainf.ac.id](mailto:satriana@stainf.ac.id)

### Abstrak

Pokok permasalahan adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan KUA serta faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan Gaya Kepemimpinan oleh Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat deskriptif kualitatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah melakukan wawancara bersama Kepala KUA dan pegawai KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu, Kepala KUA Kecamatan Pariangan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, transformasional, situasional dan adaptif. Penerapan kepemimpinan Kepala KUA didukung oleh kekompakan internal antar pegawai, suasana kerja yang kekeluargaan, serta pembinaan dari Kementerian Agama berupa pelatihan dan supervisi. Namun demikian, hambatan tetap ditemui, seperti kurangnya sinergi lintas sektor dengan instansi lain, dan perbedaan orientasi program. Meskipun demikian, hambatan ini diatasi dengan pendekatan informal, kekeluargaan, dan personal dalam menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Strategi ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menuntut fleksibilitas sesuai kondisi sosial dan budaya lokal.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepala KUA, Kinerja Pegawai

### 1. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan merupakan tipe atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja pegawai (Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, 2022). Pegawai merupakan aset yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana kerja. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dari berbagai macam sudut pandang. Bila dilihat dari perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otomatis sampai demokratik (Susilo et al., 2016). sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan pada dasarnya adalah memilih satu alternatif dari beberapa alternatif (Hamidi, 2019). Dalam satu waktu pemimpin menghadapi situasi relatif pasif, konsekuensi dari keputusan dapat diperkirakan dengan tingkat kepastian yang relatif tinggi. Keputusan- keputusan yang penting bahkan menjadi sulit karena konflik-konflik yang dihadapi oleh para pemimpin (Islam et al., 2024).

Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi juga sangat penting diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Karena motivasi juga dapat menjadi dorongan dari luar atau dalam seseorang yang kemudian dapat menstimulus suatu kegiatan atau tindakan dan menjadi landasan seorang individu agar dalam melakukan. Selain motivasi, pengendalian juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Pengendalian dilakukan untuk mencegah berbagai pelanggaran ketenagakerjaan

yang dapat menyebabkan pemborosan. Organisasi tidak terlepas dari berbagai pelanggaran waktu, akibat, dan kualitas ketika melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Fungsi pengendalian adalah memberikan pengawasan pada beberapa penyelewengan pada suatu kegiatan dalam proses kerja (Manuain, 2022).

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggungjawab dengan penuh pengabdian (Satriana et al., 2025). Jadi dengan demikian lebih menekankan pada perilaku masing-masing aparat pelaksana dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan kegiatan dan kinerja yang baik maka diperlukan pembinaan melalui gaya kepemimpinan yang baik agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dari institusi KUA itu sendiri (Amelia & Setyawati, 2023). Hal itu juga diperkuat dengan Undang-Undang Pelayanan Publik, dalam undang-undang ini dinyatakan bahwa setiap pegawai harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sehingga dengan adanya peran kepemimpinan dari kepala KUA, optimalisasi kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik karena hal ini sangat dibutuhkan diseluruh elemen birokrasi, terutama di instansi-instansi yang berkaitan dengan pelayanan publik secara langsung (Pranando & Fitri, 2023).

Dalam teori Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kemampuan, disiplin) dan eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, kebijakan organisasi). Salah satu faktor eksternal yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan pimpinan organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan Kepala KUA akan sangat menentukan apakah pegawai bekerja hanya sebatas memenuhi target standar, atau termotivasi untuk melampaui target dan memberikan pelayanan terbaik bagi Masyarakat (Batubara, 2020). Kantor Urusan Agama (KUA) sebagai unit kerja di bawah Kementerian Agama memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsi-fungsi pelayanan keagamaan kepada masyarakat, terutama dalam urusan pencatatan pernikahan, pembinaan keluarga sakinah, penyuluhan agama, dan pelayanan lainnya. Di tengah meningkatnya tuntutan publik terhadap transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi layanan publik, KUA dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya melalui optimalisasi sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) tidak hanya sebatas memimpin akan tetapi juga sebagai motivasi dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Firdaus & Sulaksono, 2024). Dalam memimpin Kantor Urusan Agama (KUA) tentu saja pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terutama dalam hal memberikan motivasi serta arahan kepada para pegawai. Dalam menerapkan gaya kepemimpinannya tentu saja seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap semua keputusan yang diambil dan jugabertanggung jawab terhadap kinerja pegawai (Wibowo et al., 2022). Dalam menerapkan gaya kepemimpinannya kepala KUA Kecamatan Padang Utara tentu saja harus mempertimbangkan semua tindakannya karena hal ini sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai atau hubungan antar pegawai, dan hubungan pegawai dan atasan (Batubara, 2020).

Dalam praktiknya, keberhasilan suatu organisasi pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh tersedianya regulasi dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia (Budionto, 2017). Kepemimpinan yang efektif mampu menyelaraskan tujuan individu pegawai dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta komitmen kerja yang kuat dan berkelanjutan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menimbulkan rendahnya motivasi kerja, lemahnya koordinasi, serta menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat dipandang semata-mata sebagai fungsi struktural, melainkan sebagai proses sosial yang dinamis dan kontekstual (Mirja, 2021).

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, khususnya pada Kantor Urusan Agama (KUA), tantangan kepemimpinan menjadi semakin kompleks. Kepala KUA tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif dan teknis, tetapi juga berperan sebagai figur teladan, pembina, serta penggerak perubahan di lingkungan kerja. KUA sebagai garda terdepan pelayanan keagamaan berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki latar belakang sosial, budaya, dan kebutuhan pelayanan yang beragam. Kondisi ini menuntut Kepala KUA untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika internal organisasi maupun tuntutan eksternal masyarakat (Br Rosyadi, 2022). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar pada tanggal 11 Juni 2025, diketahui bahwa kinerja pegawai di lingkungan KUA Kecamatan Pariangan tergolong baik dan sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh

pimpinan. Kondisi ini menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut guna memahami peran gaya kepemimpinan Kepala KUA dalam mendukung dan mempertahankan kinerja pegawai yang optimal.

### Penilaian Kinerja Pegawai KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2024



Sumber : Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar

Pada tahun 2024, Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar melakukan penilaian kinerja tahunan terhadap seluruh pegawai yang terdiri dari berbagai jabatan fungsional dan administratif. Berdasarkan hasil evaluasi, seluruh pegawai menunjukkan performa kerja yang cukup stabil dengan hasil penilaian yang seragam. Sebanyak tujuh orang pegawai, yaitu Afrizal Efendi, Zulyandri, Muharnis, Desfiyendri, Elfiadi, Ika Ramli Khalid, dan Novendri, masing-masing mendapatkan rating “Sesuai Ekspektasi” untuk dua komponen utama penilaian, yaitu hasil kinerja dan perilaku kerja. Ini menunjukkan bahwa mereka telah menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan standar yang ditentukan dan memenuhi ekspektasi organisasi secara umum. Adapun jabatan para pegawai yang dinilai terdiri dari fungsional seperti Ahli Pertama-Penyuluh Agama Islam, Penghulu Ahli Madya, serta jabatan teknis dan administratif seperti Pengelola Teknik Informatika, Pengadministrasi Umum, dan Penyusun Administrasi Kepenghuluan. Keseluruhan pegawai memperoleh predikat kinerja periodik “Baik”, yang berarti tidak terdapat catatan kinerja yang buruk atau kurang dari standar, namun juga belum mencapai predikat yang lebih tinggi seperti “Sangat Baik” atau “Melampaui Ekspektasi”.

Penilaian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai KUA Pariangan selama tahun 2024 berada dalam kategori yang stabil dan sesuai prosedur, mencerminkan disiplin serta pemenuhan tanggung jawab kerja yang memadai. Meski demikian, organisasi tetap memiliki ruang untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme agar di masa mendatang sebagian pegawai dapat mencapai kategori kinerja yang lebih unggul, dengan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan mutu layanan dan produktivitas KUA dapat terus meningkat. Hasil penilaian kinerja pegawai KUA Pariangan yang rata-rata “Baik” menegaskan perlunya strategi kepemimpinan yang lebih inovatif. Kepala KUA sebagai pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mendorong motivasi, memberikan teladan, membina kedisiplinan, serta menumbuhkan semangat kerja kolektif. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih optimal, bukan hanya “sesuai ekspektasi”, tetapi menuju capaian “melampaui ekspektasi” dalam pelayanan masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, melihat dari hasil kinerja yang tunjukan oleh pegawai KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar, maka tertarik untuk mendalami dan meneliti masalah tersebut.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *field research* dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat juga disebut dengan pendekatan sebagai pengumpulan data kualitatif (Syahrizal & Jailani, 2023). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari informan yang bertugas di Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikan kesimpulan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### a. Hasil

#### 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar

Pembagian tugas di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan dilakukan secara sistematis berdasarkan bidang kerja, kemampuan, dan latar belakang keahlian masing-masing pegawai. Dalam wawancara, Kepala KUA menjelaskan bahwa pembagian tugas bukan hanya sekadar formalitas, tetapi betul-betul disesuaikan dengan kompetensi teknis dan pengalaman kerja pegawai. Ia menyampaikan bahwa penghulu tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga terlibat langsung dalam pelaksanaan teknis layanan keagamaan yang menjadi inti fungsi KUA. Sementara itu, penyuluh agama memiliki peran yang sangat strategis dalam menjangkau masyarakat secara langsung.

Penuturan yang disampaikan oleh kepala KUA tersebut terlihat bahwa penyuluh agama memiliki fungsi sebagai penghubung antara KUA dengan masyarakat, sekaligus sebagai pelaksana program-program pembinaan yang bersifat sosial dan edukatif. Peran mereka menjadi sangat penting dalam membentuk citra KUA sebagai lembaga pelayanan dan pembinaan umat, bukan semata-mata lembaga administratif. Staf administrasi memiliki peran sentral dalam menjaga stabilitas manajemen internal dan mendukung seluruh kegiatan operasional kantor. Pernyataan ini menegaskan bahwa fungsi administrasi tidak dipandang sebagai tugas pelengkap, melainkan bagian penting dari sistem kerja yang harus berjalan sinergis dengan fungsi-fungsi lain. Hasil pengamatan langsung selama kunjungan ke KUA Pariangan, terlihat bahwa suasana kerja di kantor berjalan dengan cukup kondusif, tertib, dan terorganisasi. Setiap pegawai terlihat memahami peran dan tanggung jawabnya, serta saling mendukung dalam menyelesaikan tugas harian (Bagus et al., 2023). Tidak tampak adanya kebingungan dalam alur kerja atau ketidakharmonisan antar pegawai.

Pola komunikasi yang diterapkan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan dapat dikategorikan sebagai terbuka, partisipatif, dan berlandaskan pada prinsip kepercayaan timbal balik antara pimpinan dan staf. Hal ini ditegaskan oleh Kepala KUA yang menyatakan bahwa dirinya selalu berusaha membangun komunikasi yang baik dan terbuka kepada seluruh pegawai menunjukkan komitmen pimpinan dalam membangun lingkungan kerja yang dialogis dan menghargai kontribusi setiap individu. Dari sisi pegawai, mereka juga merasakan manfaat dari pola komunikasi yang diterapkan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun bukan sekadar administratif, tetapi juga mencerminkan kepercayaan dan keterbukaan emosional dalam hubungan kerja. Selain komunikasi formal melalui rapat bulanan, interaksi informal juga berlangsung setiap hari karena kondisi kantor yang memungkinkan para pegawai berkomunikasi secara langsung tanpa sekat. Situasi ini sangat mendukung pencapaian kinerja karena mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Dalam aspek teknis, Kepala KUA juga tidak mengambil keputusan sepihak. Sebaliknya, beliau selalu melibatkan pegawai terkait dalam setiap kebijakan operasional (Wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Pariangan, pada Tanggal 01 Juli 2025).

#### 2) Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan, diperoleh informasi bahwa proses penempatan pegawai di lingkungan KUA sejatinya menjadi kewenangan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar. Namun demikian, pihak KUA tetap memiliki peran strategis dalam memberikan masukan atau pertimbangan terhadap kesesuaian penempatan pegawai berdasarkan kebutuhan aktual dan kondisi riil di lapangan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun alur birokrasi bersifat *top-down*, namun pada

praktiknya terdapat ruang komunikasi dan fleksibilitas yang memungkinkan KUA menyesuaikan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan tugas lapangan. Hal ini menjadi penting, mengingat kompleksitas pelayanan publik yang diemban oleh KUA tidak bisa sepenuhnya diakomodasi jika hanya berpedoman pada formasi struktural semata. Keterangan kepala KUA tersebut, tampak bahwa pendekatan manajerial yang diterapkan oleh Kepala KUA lebih menitikberatkan pada observasi lapangan dan penilaian kompetensi faktual. Tidak jarang penyesuaian internal dilakukan agar setiap pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kekuatan dan potensinya. Misalnya, seorang pegawai yang awalnya ditempatkan sebagai staf umum dapat diarahkan mengelola administrasi digital atau membantu kegiatan penyuluhan jika terbukti mampu dan memiliki keinginan untuk belajar.

Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan situasional yang adaptif dan berbasis pada kompetensi nyata, bukan hanya pada struktur birokratis formal. Penyesuaian ini juga menjadi strategi efektif dalam menghadapi keterbatasan jumlah pegawai di KUA Pariangan. Dengan jumlah personel yang relatif sedikit, Kepala KUA harus mampu menyusun skema kerja yang fleksibel namun tetap efisien. Salah satu contohnya adalah rotasi peran dalam skala kecil, di mana pegawai ditugaskan untuk menangani lebih dari satu fungsi secara bergilir, selama masih dalam batas kemampuan yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini bertujuan agar setiap bidang tetap berjalan meskipun terjadi kekosongan sementara, misalnya saat ada pegawai yang cuti atau mengikuti kegiatan luar kantor (Wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Pariangan, pada Tanggal 02 Juli 2025).

### **3) Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar**

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya insani di KUA Kecamatan Pariangan adalah perhatian terhadap peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu melihat pengembangan dan peningkatan kapasitas pegawai sebagai suatu yang dianggap penting. Dalam wawancara, Kepala KUA menyampaikan bahwa selama masa kepemimpinannya, pihaknya selalu mendorong dan mengupayakan agar pegawai tidak hanya bekerja secara rutin, tetapi juga terus belajar dan mengembangkan diri. Dalam kurun waktu dua tahun terakhir, sejumlah pegawai KUA Pariangan telah mengikuti berbagai pelatihan dan bimtek, yang tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga menyentuh aspek peningkatan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang diikuti oleh pegawai KUA Pariangan tidak bersifat seragam, melainkan disesuaikan dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, pelatihan-pelatihan tersebut juga turut memperkuat aspek soft skill pegawai. Kepala KUA menekankan pentingnya sikap dalam bekerja. Hal ini menunjukkan adanya perhatian terhadap dimensi kepribadian dan profesionalisme kerja yang berkelanjutan, bukan sekadar formalitas pelatihan semata. Menariknya, Kepala KUA juga menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas pegawai tidak selalu bergantung pada pelatihan formal yang diselenggarakan oleh instansi di atas. Beliau menjelaskan bahwa dalam banyak kasus, peningkatan kemampuan juga dilakukan melalui inisiatif lokal, baik melalui pembelajaran mandiri, diskusi internal, maupun bimbingan langsung dari pimpinan kepada staf. Strategi ini merupakan bentuk nyata dari internalisasi pengetahuan, di mana hasil pelatihan disebarluaskan kembali dalam lingkungan kerja agar seluruh pegawai memperoleh manfaat.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh kepala KUA adalah gaya kepemimpinan transformasional, hal ini ditunjukkan dengan adanya upaya nyata untuk membangun kapasitas kelembagaan secara kolektif, sekaligus memperkuat peran kepemimpinan Kepala KUA sebagai penggerak utama dalam membentuk budaya kerja yang adaptif, komunikatif, dan profesional. Dalam aspek evaluasi dan penilaian kinerja, Kepala KUA Kecamatan Pariangan menjelaskan bahwa pihaknya menerapkan sistem penilaian yang rutin, sistematis, dan mencerminkan kondisi riil di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan penilaian yang diterapkan tidak hanya mengandalkan angka administratif, tetapi juga mempertimbangkan aspek perilaku kerja, kedisiplinan, dan inisiatif individu dalam menjalankan tugas.

Penilaian kinerja formal tetap merujuk pada sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diatur oleh Kementerian Agama. Namun demikian, Kepala KUA menekankan bahwa SKP hanya salah satu komponen dalam menilai kinerja. Dengan kata lain, Kepala KUA juga menerapkan observasi

langsung dan pendekatan kualitatif dalam menilai pegawainya, yang dianggap lebih reflektif terhadap realitas kerja sehari-hari. Rapat bulanan internal menjadi forum penting dalam proses evaluasi. Di forum ini, Kepala KUA memberikan umpan balik secara langsung, menyampaikan apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul, serta menyarankan perbaikan bagi yang masih perlu ditingkatkan.

Pola seperti ini menciptakan iklim kerja yang menghargai prestasi dan mendorong kompetisi sehat antarpegawai, sekaligus membangun semangat kebersamaan. Selain evaluasi bulanan, Kepala KUA juga melakukan monitoring harian secara informal. Ia mengungkapkan bahwa dirinya mencatat secara pribadi kehadiran pegawai, kegiatan yang mereka lakukan, dan bagaimana interaksi mereka dalam tim (Wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Pariangan, pada Tanggal 03 Juli 2025).

#### **4) Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala KUA di Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar**

Faktor Pendukung Pelaksanaan manajemen pegawai yang efektif di KUA Kecamatan Pariangan, menurut penuturan langsung dari Kepala KUA, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang saling mendukung satu sama lain. Salah satu hal yang ditekankan oleh Kepala KUA adalah pentingnya kepemimpinan yang komunikatif dan konsisten, terutama dalam hal pembagian tugas, evaluasi pekerjaan, serta pembinaan sikap kerja. Beliau menuturkan bahwa setiap pegawai harus paham betul apa yang menjadi tanggung jawabnya, dan itu terus diingatkan baik melalui rapat rutin maupun diskusi personal. Kepala KUA juga menyampaikan bahwa suasana kerja yang solid di KUA Pariangan banyak terbantu oleh faktor kekompakan internal. Sikap saling mendukung tersebut telah menciptakan rasa tanggung jawab kolektif, yang sangat penting dalam unit kerja kecil seperti KUA. Selain faktor internal, dukungan eksternal dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar juga menjadi salah satu penopang keberhasilan dalam mengelola sumber daya insani. Kepala KUA menjelaskan bahwa pihaknya rutin mendapatkan pembinaan, supervisi, serta kesempatan pelatihan atau bimbingan teknis dari Kemenag Kabupaten. Dukungan seperti ini dianggap penting, karena mampu meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis pegawai, serta memperkuat komitmen terhadap visi dan misi institusi. Dengan demikian, Kepala KUA menilai bahwa efektivitas manajemen pegawai di KUA Pariangan sangat bergantung pada kombinasi antara kepemimpinan yang membina, kerja tim yang kompak, serta dukungan struktural dari atasan. Ketiga hal ini jika dijalankan secara konsisten, menurut beliau, akan mampu menjaga stabilitas organisasi meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas.

Faktor Penghambat Kepala KUA Kecamatan Pariangan menyampaikan bahwa salah satu hambatan yang cukup sering dihadapi dalam pelaksanaan program kerja adalah kurangnya sinergi dan kolaborasi lintas sektor. Beliau menambahkan bahwa permasalahan yang sering muncul berkisar pada perbedaan orientasi program, keterbatasan waktu karena jadwal masing-masing instansi tidak sinkron, dan yang paling krusial adalah belum adanya pemahaman bersama tentang pentingnya keterlibatan semua pihak dalam mendukung program keagamaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun di tingkat internal KUA sudah ada semangat dan inisiatif untuk terus meningkatkan layanan, namun keterbatasan dukungan eksternal dan lambatnya respons struktural menjadi hambatan nyata yang harus dihadapi. Meskipun demikian, Kepala KUA menekankan bahwa hal-hal tersebut tidak menyurutkan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan keagamaan terbaik kepada masyarakat. Dalam menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan di lapangan, Kepala KUA Kecamatan Pariangan menegaskan bahwa pendekatan yang digunakan dalam manajemen pegawai dan pelayanan kelembagaan harus bersifat adaptif serta partisipatif.

Dengan kata lain, berbagai tantangan yang dihadapi oleh KUA Pariangan tidak serta-merta menjadi penghambat, melainkan menjadi pendorong untuk lebih inovatif dalam melayani masyarakat. Kepala KUA menekankan bahwa kunci keberhasilan bukan hanya pada kelengkapan sarana atau jumlah pegawai, tetapi lebih pada komitmen, kejelian membaca situasi, dan kemampuan membangun kerja sama dengan semua pihak (Wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Pariangan, pada Tanggal 10 Juli 2025).

## **b. Pembahasan**

### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar menunjukkan perpaduan yang kuat antara kepemimpinan demokratis, situasional, dan transformasional. Dalam aspek demokratis, Kepala KUA menampilkan keterbukaan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh pegawai, baik melalui rapat rutin maupun dialog informal. Pola ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan bebas dari konflik internal karena setiap permasalahan diselesaikan melalui musyawarah. Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan keahlian dan pengalaman pegawai, didukung koordinasi lintas fungsi yang efektif sehingga pelayanan publik berjalan sinergis dan efisien. Dari sisi situasional, Kepala KUA menerapkan fleksibilitas dalam menempatkan pegawai sesuai kompetensi dan kebutuhan operasional, bukan sekadar mengikuti formasi baku (Hamidi, 2019).

Pendekatan ini menunjukkan kemampuan adaptif dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap kondisi dan tingkat kematangan pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang humanis, dinamis, dan produktif. Sementara itu, aspek transformasional tampak dari upaya Kepala KUA dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta pembinaan berkelanjutan melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya insani. Kepala KUA juga menanamkan visi bahwa KUA bukan sekadar lembaga administratif, melainkan lembaga pembinaan umat yang berperan penting dalam pelayanan keagamaan. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, serta berdampak positif terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik di KUA Kecamatan Pariangan.

### **2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala KUA di Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala KUA Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar mencerminkan kombinasi antara kepemimpinan demokratis, partisipatif, komunikatif, dan adaptif, yang mampu menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi di tengah keterbatasan sumber daya. Dinamika kepemimpinan di KUA Pariangan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal lembaga, tetapi juga sangat bergantung pada sinergi eksternal dengan instansi pemerintah dan organisasi masyarakat. Faktor pendukung utama keberhasilan kepemimpinan di KUA ini meliputi komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai, kekompakan tim yang solid, serta dukungan struktural dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar melalui pelatihan dan pembinaan rutin. Kepemimpinan demokratis yang diterapkan memberikan ruang partisipasi, membangun rasa tanggung jawab bersama, serta menumbuhkan loyalitas dan profesionalitas kerja pegawai. Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya hambatan berupa kurangnya sinergi lintas sektor akibat perbedaan orientasi program dan rendahnya partisipasi dari pihak eksternal.

Dalam menghadapi hal ini, Kepala KUA menerapkan gaya kepemimpinan adaptif-partisipatif dengan pendekatan kekeluargaan dan komunikasi informal, guna memperkuat hubungan sosial serta menjaga kelancaran program pelayanan publik. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi ini mencerminkan penerapan prinsip kepemimpinan situasional yang menyesuaikan strategi dengan kondisi sosial dan sumber daya yang ada. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan Kepala KUA Pariangan berhasil menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta mempertahankan kualitas pelayanan publik meskipun dihadapkan pada keterbatasan dan tantangan kolaborasi eksternal (Hamidi, 2019).

## **4. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala KUA Kecamatan Pariangan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, transformasional, situasional dan adaptif. Hal ini tampak dari cara beliau membagi tugas sesuai kompetensi pegawai, mendorong peningkatan kapasitas melalui pelatihan, melakukan evaluasi secara rutin, serta membangun komunikasi terbuka dengan pegawai. Kepemimpinan semacam ini mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Penerapan kepemimpinan Kepala KUA didukung oleh kekompakan internal antar pegawai, suasana kerja yang kekeluargaan, serta pembinaan dari Kementerian Agama berupa pelatihan dan supervisi. Namun demikian, hambatan tetap ditemui, seperti kurangnya sinergi lintas sektor dengan instansi

lain, dan perbedaan orientasi program. Meskipun demikian, hambatan ini diatasi dengan pendekatan informal, kekeluargaan, dan personal dalam menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Strategi ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menuntut fleksibilitas sesuai kondisi sosial dan budaya lokal.

## Referensi

1. Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). *Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur*. 6(2), 106–121.
2. Bagus, N., Ilmu, P., Publik, A., & Tunggadewi, U. T. (2023). *Pengaruh perilaku gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor desa*. 13(Juni), 15–24.
3. Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)*. 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
4. Br Rosyadi, R. D. R. S. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*. 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35719/maddah.v1i1.2>
5. Budionto, K. (2017). *Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai*. 223–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/nurani.v19i2.4677>
6. Firdaus, M., & Sulaksono, H. (2024). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Banyuwangi*. 1(3), 427–436.
7. Hamidi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi*. 31–44.
8. Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, S. E. (2022). No Title. *Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif*, 5(1), 144–152.
9. Islam, U., Syekh, N., Hasan, A., & Addari, A. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Urusan Agama ( KUA ) di Desa Napa Kecamatan Batangtoru Subuh Waldohu akbar*. 2(1), 22–30. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.505>
10. Manuain, E. A. (2022). *Pengaruh Perilaku Pemimpin , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia )*. 1(4).
11. Mirja, M. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya*. 8(1), 23–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.33084/jhm.v8i1.2267>
12. Pranando, Y. H., & Fitri, A. (2023). *Pengaruh Karakter Pemimpin Terhadap Pelayanan Publik di KUA Padang Timur*. 1(3), 117–122.
13. Satriana, D., Daulay, M. apis, & Laila, S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 4(2), 7099–7107.
14. Susilo, E., Studi, P., Administrasi, I., & Tunggadewi, U. T. (2016). *Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan pelayanan publik*. 5(1), 5–10.
15. Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). *Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 1, 13–23.
16. Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan , loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 128–138.