REPOSITORI IAIN KUDUS

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN

## A. Gambaran Umum Tentang Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan

Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan didirikan pada tahun 1967 M, dipimpin oleh Damsuri sebagai Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan yang pertama. Alamatnya berada di Jl. Raya Panunggalan-Kuwu No. 53 Kec. Pulokulon Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah 58181. Sejak berdirinya, KUA Kecamatan Pulokulon telah mengalami lima belas pergantian pemimpin dengan jangka waktu kepemimpinan yang berbeda-beda. Beberapa di antaranya adalah.[1]

Sejak berdirinya Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pulokulon tercatat telah terjadi lima belas kali pergantian pemimpin dalam jangka waktu kepemimpinan yang berbeda-beda. Adapun berikut pemimpin yang dimaksud yaitu:

**Tabel 4.1 Nama-nama pimpinan**

| No | Nama | Tahun Jabatan |
|---|---|---|
| 1 | Damsuri | 1967-1981 M |
| 2 | Kusnan | 1981-1983 M |
| 3 | H. Muzaedun | 1983-1987 M |
| 4 | M.A. Siswanto | 1987-1990 M |
| 5 | Ali Samyadi (Ymt) | 1990-1992 M |
| 6 | Masruchan | 1992-1995 M |
| 7 | Abd Manan, BA (Plt) | 1995-1998 M |
| 8 | Drs. Fauzan | 1998-2002 M |
| 9 | H. Wasnuri | 2002-2006 M |
| 10 | Drs. Musro S | 2006-2008 M |
| 11 | Drs. M. Agus Budiarso | 2008-2012 M |
| 12 | H. Ghofir, S. Ag | 2012-2017 M |
| 13 | H. Nur Kolis, S. Ag | 2017-2019 M |
| 14 | Ibnu Hajar | 2019-2021 M |
| 15 | Agus Huda Ariyanto, S. Ag | 2021-Seakarang |

### 1. Secara Geografis (Wilayah)

Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan terletak di Jl. Raya Panunggalan-Kuwu No. 53 Kec.

[1] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Pulokulon Kabupaten. Grobogan, Jawa Tengah 58181. Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon wilayah operasionalnya terdiri dari 13 Desa/Kelurahan dalam 1 Kecamatan, yaitu sebagai berikut:[2]

a. Desa Jambon
b. Desa Jatiharjo
c. Desa Jetaksari
d. Desa Karangharjo
e. Desa Mangunrejo
f. Desa Mlowokarangtalun
g. Desa panunggalan
h. Desa Pojok
i. Desa Pulokulon
j. Desa Randurejo
k. Desa Sembungharjo
l. Desa Sidorejo
m. Desa Tuko

Adapun batas-batas Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan sebagai berikut:

1. Sebelah selatan : Kecamatan Tangen Kabupaten Sragen
2. Sebelah Utara : Kecamatan Tawangharjo dan Kecamatan Wirosari
3. Sebelah Timur : Kecamatan Kradenan
4. Sebelah Barat : Kecamatan Geyer, Kecamatan Toroh dan Kecamatan Purwodadi

Potensi wilayah kecamatan Pulokulon:[3]

1. Infra Struktur

   Kecamatan Pulokulon memiliki infrastruktur yang mendukung peningkatan ekonomi masyarakat, didukung oleh lokasi geografis yang strategis.

2. Potensi Keagamaan

   Potensi keagamaan mencakup kemampuan manusia untuk hidup beragama. Beberapa lembaga dan organisasi terkait melibatkan. Lembaga yang dimaksud adalah:

   a. Lembaga/Organisasi Struktur Keagamaan: Majelis Ulama Indonesia (MUI), Baznas, LPTQ, PHBI.
   b. Lembaga Keagamaan Fungsional: Majelis Taklim, TPA/TPQ.

[2] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023
[3] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

**2. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon[4]**

a. Visi

"Unggul dalam pelayanan dan bimbingan umat Islam Berdasarkan Iman"

b. Misi

1. Meningkatkan Pelayanan Teknis Dan Administrasi Nikah Dan Rujuk Dengan Optimalisasi Teknologi Informasi
2. Meningkatkan Pelayanan Teknis Dan Administrasi Keluarga Sakinah Melalui Optimalisasi Suscatin
3. Meningkatkan Pelayanan Teknis Dan Administrasi Zis Dan Wakaf Dengan Optimalisasi Teknologi Informasi.

**3. Tugas dan Fungsi Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon[5]**

Kantor Urusan Agama Kecamatan (KUA Kecamatan Pulokulon) berfungsi sebagai unit pelaksana teknis di bawah naungan Kementerian Agama, dengan aspek administratif yang dikendalikan oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. Dalam hal operasional, KUA Kecamatan dipimpin oleh Kepala Kantor Kementerian Agama di tingkat Kabupaten/Kota.

Kantor Urusan Agama Kecamatan (KUA Kecamatan) mempunyai tanggung jawab menyelenggarakan layanan dan bimbingan bagi masyarakat Islam di wilayahnya. Ini mencakup berbagai fungsi, seperti:

a. Melaksanakan layanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan nikah dan rujuk.
b. Menyusun statistik layanan dan bimbingan untuk masyarakat Islam.
c. Mengelola dokumentasi dan sistem informasi manajemen di KUA Kecamatan.
d. Memberikan bimbingan untuk keluarga sakinah.
e. Menyelenggarakan bimbingan di masjid.
f. Menyelenggarakan bimbingan hisab rukyat dan pembinaan syariah.
g. Memberikan bimbingan dan penerangan mengenai agama Islam.
h. Memberikan bimbingan zakat dan wakaf.
i. Melaksanakan ketatausahaan dan mengurus rumah tangga di KUA Kecamatan.

[4] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023
[5] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023

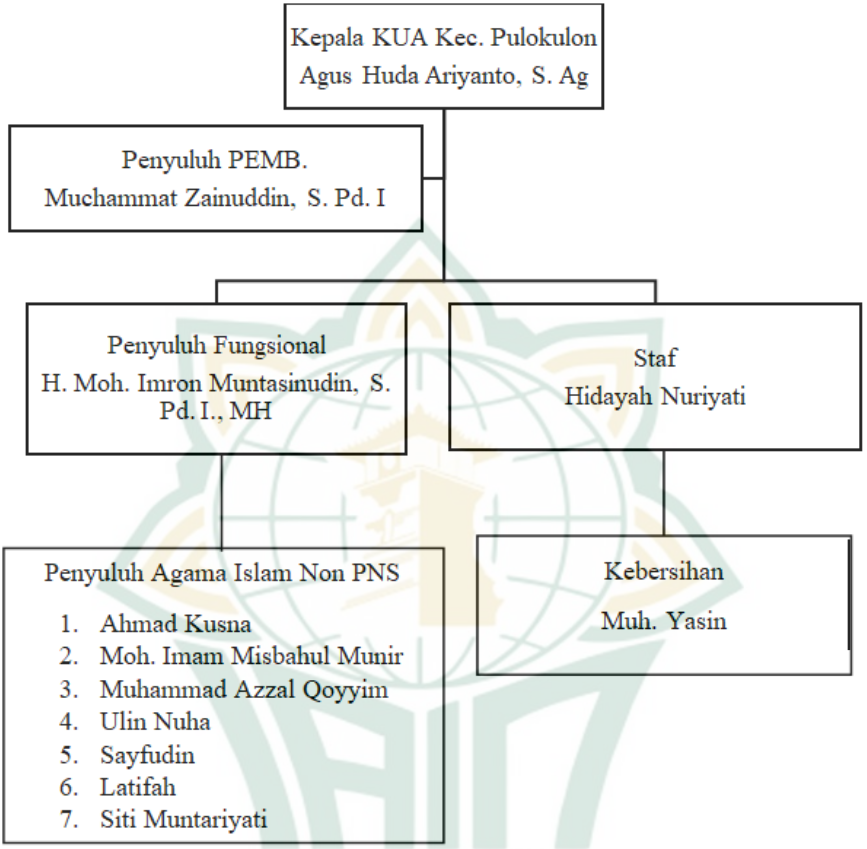


REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

**4. Struktur Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon[6]**

**Gambar 4.1 Struktur Kantor KUA Pulokulon**




**5. Jumlah pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon**

Berikut nama-nama dan jumalah pegawai di KUA Kecamatan Pulokulon yang berjumlah 12 pegawai yang di jelaskan sebagai berikut:

a. Agus Huda Ariyanto, S. Ag
b. Muchammat Zainuddin, S. Pd. I
c. H. Moh. Imron Muntasinudin, S. Pd. I., MH
d. Hidayah Nuriyati
e. Ahmad Kusna
f. Moh. Imam Misbahul Munir
g. Muhammad Azzal Qoyyim

[6] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

h. Ulin Nuha
i. Sayfudin
j. Latifah
k. Siti Muntariyati
l. Muh. Yasin

**6. Sarana dan Prasana di Kantor KUA Kecamatan Pulokulon**[7]

Adapun sarana dan prasarana yang terdapat pada Kantor Ururusan Agama Kecamatan Pulokulon adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Daftar Sapras**

| Nomor urut pendata | Nama Barang | Merk/Bahan | Tahun | Nomor Kode Sub-sub kelompok | Jumlah | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Meja | Kayu | 77-90 | 05.02.01.002 | 7 | Baik |
| 2 | Kursi | Kayu | 77-2009 | 05.02.01.004 | 7 | Baik |
| 3 | Almari | Kaca | 2021 | - | 1 | Baik |
| 4 | Kipas Angin | Tornado Wall | 2019 | 05.02.04006 | 1 | Baik |
| 5 | Jam dinding | Digital | - | 05.02.02.001 | 1 | Baik |
| 6 | Meja telepon | Kayu | 2006 | 05.02.01.002 | 1 | Baik |
| 7 | Lambang Depag | - | 1981 | 05.02.06.002 | 1 | Baik |
| 8 | Dispenser | Plastik | 2002 | 05.01.04.004 | 1 | Baik |
| 9 | Gambar Pres/Wapres | - | 2009 | 05.01.01.001 | 1 | Baik |
| 10 | Televisi | Sharp | 2009 | | 1 | Rusak |
| 11 | Unit Komputer | Asus | 2014 | | 1 | Baik |
| 12 | Bank Data | Kaca | 2018 | | 1 | Baik |
| 13 | Kursi Lipat | Chitose | 2018 | | 10 | Baik |

**7. Program Kerja di Kantor KUA Kecamatan Pulokulon**[8]

Sesuai dengan visi dan misi kantor urusan agama Kecamatan Pulokulon maka dirumuskan dengan beberapa program kerja sebagai berikut:

a. Bidang Organisasi dan Ketatalaksanaan
b. Bidang Teknis dan Administrasi Nikah Rujuk
c. Bidang Teknis dan Administrasi Kependudukan Keluarga Sakinah, Kemitraan dan Produk Halal
d. Bidang Teknis dan Administrasi Kemasjidan

[7] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023
[8] Dokumentasi profil KUA Kecamatan Pulokulon pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

e. Bidang Teknis dan Administrasi ZIS dan Wakaf

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Manajemen Dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon

Manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh sebuah kelompok atau organisasi dalam membentuk atau menciptakan sebuah hal yang menarik atau hal baru dalam tatanan berorganisasi. Dalam membentuk ide-ide baru atau tatanan yang bagus, tentu sebuah kelompok atau organisasi tersebut membutuhkan sistem manajemen yang baik dan benar.

Pada sub bab ini penulis menggunakan poin-poin manajemen dakwah dalam istilah POAC, sebagai berikut :

a. *Planning* (perencanaan).

Sistem manjemen yang diterapkan dalam Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentunya sangat memperhatikan hal-hal yang menjadi rujukan pada tatanan manajemen yang baik dan benar. Pada penerapan sistem manajemen ini, Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon melakukannya dengan sangat baik. Dalam hal ini, sistem manajemen tersebut sudah menjadi bagian penting dalam mengatur atau menata sistem di kantor ini. Tentunya manajemen disini sudah menerapkan sistem manajemen yang semaksimal mungkin. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Bapak Agus Huda Ariyanto, S. Ag yang saat ini menjabat sebagai kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon.

Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon memiliki beragam tugas yang berperan penting dalam setiap bidangnya. Penerapan Manajemen Dakwah yang efektif antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan kontribusi positif bagi instansi dan KUA. Pimpinan perlu merencanakan dan memberikan tugas dengan cara yang tepat untuk memotivasi bawahannya. Peran atasan sangat krusial dalam meningkatkan motivasi kerja, membangun kreativitas, dan mengembangkan lembaga serta produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan data penelitian yang disampaikan oleh Bapak Agus Huda Ariyanto, S.Ag sebagai berikut:

“Dalam menetapkan program kerja yang tentunya harus ada fungsi Manajemen yang dilakukan dalam rangka mengatur kegiatan program kerja perencanaan harus



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

matang yang kemudian dirumuskan dengan berbagai saran dan tangapan dari para pegawai atau keryawan".[9]

Dari sini diketahui bahwa dalam perencanaan disini meggunakan sistem musyawarah dengan ketua sebagai pimpinan dan pengesah kebijakan, serta pekerja lain bisa memberikan saran dan gagasannya.

b. *Organizing* (pengorganisasian).

Penerapan Manajemen Dakwah dalam suatu kegiatan, peristiwa, atau kejadian melibatkan keikutsertaan kepala KUA dalam mengatur pengorganisasian dan menangani permasalahan, yang merupakan aspek penting. Pengorganisasian digunakan untuk mengelompokkan orang sesuai dengan tugas masing-masing guna mengelola kegiatan tersebut. Peran dalam mengelompokkan orang sangat krusial untuk mencapai tujuan, karena pencapaian tujuan tidak dapat dilakukan sendiri, melainkan memerlukan kerjasama dan kekompakan. Berdasarkan data penelitian yang disampaikan oleh Bapak H. Moh. Imron Muntasinudin S. Pd. I sebagai berikut:

"Fungsi manajemen yang ada menunjukan bahwa sangat penting memang memang adanya fungsi manajemen bagi suatu lembaga maupun perusahaan. Terutama dalam pengorganisasian atau pengelompokkan tugas-tugas. Karena tanpa adanya fungsi manajemen yang berupa pengorganisasian yang maka tidak akan terarah suatu lembaga atau perusahaan tersebut".[10]

Tanpa keikutsertaan pimpinan dalam mengatasi masalah yang dirasakan oleh bawahan, menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap pegawai yang dipimpin. Seorang pimpinan perlu memahami kondisi pegawainya dan memberikan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang muncul. Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang baik antara kepala KUA dan bawahannya mendukung kelancaran

[9] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023

[10] Hasil wawancara dengan bapak Moh. Imron Muntasinudin pada Senin, 14 Agustus 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pelaksanaan tugas dan kewajiban. Penggerakan anggota kelompok, diartikan sebagai usaha bersama untuk mencapai sasaran, merupakan fungsi manajemen yang krusial.

Dalam pengorganisasian sudah diatur menjadi beberapa bidang yakni bidang Organisasi dan Ketatalaksanaan, Bidang Teknis dan Administrasi Nikah Rujuk, Bidang Teknis dan Administrasi Kependudukan Keluarga Sakinah, Kemitraan dan Produk Halal, Bidang Teknis dan Administrasi Kemasjidan, Bidang Teknis dan Administrasi ZIS dan Wakaf

c. *Actuating* (penggerakan)

Peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang baik membantu pegawai bekerja dengan kesungguhan. Motivasi tinggi dan ketekunan diperlukan untuk menjadi pegawai yang berkualitas. Berdasarkan data penelitian yang disampaikan oleh Bapak Agus Huda Ariyanto, S. Ag sebagai berikut:

> "Pemberian motivasi kerja di sini, tidak berupa benda atau semacamnya hanya dalam bentuk kekeluargaan yang mana dilakukan setiap tiga bulan sekali yaitu dengan cara evaluasi kegiatan atau kerjaan di kantor dengan semua pegawai menceritakan hal-hal apa saja yang sedang menganggu di dalam kantor".[11]

Dalam hal pergerakan setelah hasil rapat program kerja maka para pekerja melaksanakan tugasnya masing-masing disesuaikan dengan program kerja yang telah disepakati.

d. *Controlling* (pengawasan/ evaluasi)

Pelaksanaan evaluasi dilaksabakan dalam jangka waktu 3 bulan dan diawasi oleh ketua, dari sini semua pekerja dan staff yang ada mempresentasikan hasil dari kinerjanya selama tiga bulan, meliputi problem yang ada serta keberhasilan dan pencapaian yang telah ada.

Dari hasil observasi diatas dapat dikategorikan bahwa manajemen yang digunakan di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan hanya meliputi pengelompokkan tugas masing-masing karyawan dan kurang adanya evaluasi didalamnya, dikarenakan evaluasi dalam jangka waktu 3 bulan dirasa kurang efektif.

[11] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

**2. Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan**

Motivasi memiliki peran signifikan dalam membentuk tindakan manusia. Dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, motivasi memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan serta memenuhi dorongan pribadi. Adapun peningkatan Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan dilakukan secara sistematis melalui musyawarah dengan otoritas tertinggi ketua yang menentukan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan problematika motivasi kerja, diantaranya yaitu:

a. Peningkatan menggunakan teknologi digital

Pada era modern seperti ini, tentunya penggunakaan teknologi digital sudah menjadi keharusan para pegaiwai mampu mengoprasikannya. Seperti halnya yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokuon, dikarenakan masih banyak pegawai yang sudah berusia tidak muda, hal-hal yang menjadi keharusan dalam bekerja tentu sangat diperhatikan. Seperti era sekarang pegawai harus mampu menggunakan teknologi digital. Karena di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon masih banyak pegawai yang dulunya belum mampu mengoprasikan teknologi zaman sekarang, berkat dengan adanya kemauan dari pegawai serta motivasi atau bimbingan dari atasan sekarang mampu mengunakan teknologi digital.

b. Mampu meningkatkan sistem manajemen yang bagus

Peningkatan motivasi kerja dalam lingkup kantor tentunya harus mempunyai sistem manajemen yang baik. Seperti halnya yang dijalankan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang menjadi sebuah capaian pada meningkatnya motivasi kerja yaitu mampu meningkatkan sistem manajemen yang bagus. Sistem manajemen disini yang dulunya belum berjalan secara maksimal, berkat dengan adanya inovasi-inovasi atau motivasi yang diberikan oleh pada pegawai tentu sekarang menjadikan sistem manajemen yang ada di Disini sangatlah bagus.

Peningkatan mencakup perubahan positif dari kebiasaan lama ke kebiasaan baru. Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon, peningkatan terjadi secara bertahap, mengalami perubahan. Peningkatan motivasi kerja dapat mempercepat perubahan tersebut, karena memotivasi pegawai adalah langkah



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

kunci untuk meningkatkan kinerja. Motivasi, sebagai pendorong atau kebutuhan, berpengaruh pada perilaku manusia, mendorong mereka untuk bersemangat dan mencapai tujuan serta kepuasan pribadi. Berdasarkan data penelitian yang disampaikan oleh Bapak Agus Huda Ariyanto, S. Ag sebagai berikut:

> "Saya sebagai peyuluh di sini yang bisa dikatakan sudah cukup lama bekerja, tentunya sudah melihat adanya peningkatan dan perubahan yang terjadi terhadap para pegawai yang ada di sini, yang dulunya kurang dalam hal pekerjaan pengetikan yang masih menggunakan mesin ketik sekarang setelah adanya komputer semuanya jadi terasa mudah dan semangat pegawai melakukan tugas menjadi lebih tepat waktu".[12]

Tentunya dalam lembaga atau kantor pasti memiliki peningkatan atau perubahan baik itu banyak atau pun sedikit. Dan perubahan yang terjadi haruslah memberikan peningkatan yang baik bagi kemajuan sebuah lembaga, apa lagi menyangkut pegawai yang dimana pegawai merupakan penggerak bagi setiap organisasi atau kelembagaan di kantor. Perubahan serta peningkatan pada kinerja pegawai melalui meningkatkannya dalam memotivasi, tentunya sudah menjadi hal yang biasa. Namun, motivasi yang dilakukan di kantor Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon sangat memberikan perubahan pada kinerja pegawainya.

Tahapan peningkatan motivasi kerja yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentu sudah banyak peningkatannya. Dengan tahapan tersebut, para pegawai atau jajaran staf di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon mampu menghasilkan peningkatan secara bertahap. Hal ini selaras dengan data penelitian yang disampaikan oleh Bapak H. Moh. Imron Muntasinudin S. Pd. I sebagai berikut:

> "Pada peningkatan motivasi kerja ini sangat memberikan hasil yang mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor ini, karena para pegawai yang dulunya belum mampu menggunakan teknologi digital sekarang dengan adanya motivasi-motivasi dari

[12] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

atasan mampu menggunakannya serta masih banyak bukti-bukti peningkatan lainnya."[13]

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa adanya motivasi kerja yang bagus dikarenakan terpenuhinya kebutuhan seperti fasilitas teknologi digital yang memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, hal ini pimpinan sebagai pemberi kebijakan diupayakan agar peka terhadap perkembangan zaman.

**3. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Motivasi Kerja KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan**

**a. Faktor pendukung**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk memiliki semangat kerja tinggi. Peningkatan motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto, S. Ag, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon, beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor tersebut meliputi:

1) Pemberian Insentif/ Gaji

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor motivasi dan pemicu semangat bagi para pegawai, meningkatkan kinerja yang baik. Gaji menjadi elemen penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan motivasi kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon. Berdasarkan wawancara dengan Agus Huda Ariyanto, S. Ag, selaku Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon, beliau menyatakan:

"Bahwa pemberian gaji pada atau pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon sudah berjalan dengan baik dan dimana tidak ada ketersendatan gaji, karena itu sudah menjadi hak para pegawai atau pegawai yang sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku".[14]

[13] Hasil wawancara dengan bapak Moh. Imron Muntasinudin pada Senin, 14 Agustus 2023

[14] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan upaya untuk menghargai kinerja luar biasa para pegawai, mendorong semangat kerja agar mencapai kinerja optimal, efektif, dan efisien. Pemberian penghargaan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon perlu diperhatikan dengan beberapa cara untuk memotivasi pegawai. Agus Huda Ariyanto, S. Ag, sebagai salah satu informan, menyampaikan:

> "Pemberian penghargaan bagi pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang dapat kami lakukan dengan pemberian motivasi yaitu pemberian penghasilan tambahan dengan melibatkan secara langsung dan diberikan kepercayaan dalam mengawal kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor Urusan Agama".[15]

Faktor pendukung Kantor Urusan Agama yang berada di ruang lingkup dapat memotivasi individu. Motivasi menjadi dasar utama penyemangat dalam hidup, karena tanpa motivasi, seseorang cenderung menjadi lemah. Hidup tanpa motivasi terasa hampa atau kosong, dan kekosongan ini dapat menyebabkan kehancuran, frustrasi, dan ketidakberaturan dalam kehidupan seseorang.

**b. Faktor penghambat**

Faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, memberikan upaya dan motivasi yang sesuai kepada pegawai dapat mendorong mereka untuk berkinerja maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai yang telah ditetapkan.

Faktor-fakktor penghambat dalam peningkatan motivasi kerja tentunya sangat perlu diperhatikan. Dengan berbagai latarbelakang yang sama pada pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon maka kita memaklumi bahwa faktor penghambat kinerja pegaiwai tentunya ada. Berdasarkan dari hasil wawancara oleh peneliti ditemukan bahwa faktor penghambat terbagi menjadi dua poin peenting yakni;

[15] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

1) Kurangnya dana operasional

Dari hasil wawancara terhadap Agus Huda Ariyanto, S. Ag yang selaku kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon beliau mengatakan:

> "kurangnya dana operasional unntuk menjalankan tugas-tugas di Kantor Urusan Agama Kecmatan Pulokulon tentu sangat menjadi poros utama. Karena, dengan kurangnya alokasi dana tentu sangat minim sekali kita dapat melaksankan tugas-tugas dengan sebagus atau sebaik mungkin".[16]

Faktor penghambat pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang seudah dipaparkan diatas tentunya kita harus lebih mengkontrol bagaimana alokasi dana yang diberikan untuk menjalankan tugas-tugas yang berlebihan tentunya tidak bisa. Maka dari itu, tugas-tugas yang dijalankan tentunya sangat sepadan dengan adanya dana operasional yang hanya mampu untuk menjalankan tugas sedikit saja.

2) Kurangnya Pegawai

Faktor penghambat yang kedua di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon diambil berdasakan dari hasil wawancara oleh peneliti terhadap Agus Huda Ariyanto, S. Ag yang selaku kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon beliau mengatakan:

> "kurangnya pegawai tentunya manjadikan faktor penghambat juga. Karena, pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang seharusnya dibutuhkan tujuh orang, namun dengan kurangnya pegawai hanya ada empat saja. Selain kurangnya pegawai tentu membuat tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai harus menerima tugas tambahan agar bisa merangkat tugas lainnya".[17]

Berdasakan dua dampak penghambat tersebut, maka bisa kita pahami bahwa kurangnya dana operasional yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentu sangat diperhatikan. Karena kurangnya dana akan mempengaruhi

[16] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023

[17] Hasil wawancara dengan Bapak Agus Huda Ariyanto pada Rabu, 31 Mei 2023



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

capaian kinerja pegawai yang seharusnya dapat menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya, namun karena kurangnya dana operasional menjadikan tugas-tugas tersebut tidak selesai secara keseluruhan.

Selain itu, faktor penghambat lainnya yang mana faktor tersebut menjadi faktor utama kurangnya capaian hasil kinerja pegawainya. Faktor tersebut ialah faktor kurangnya pegawai yang dibutuhkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon menjadi faktor penghambat juga. Dengan kurangnya pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon maka Sebagian pegawai tentu memegang tugas tambahan yang diberikan.

## C. Analisis Data Penelitian

### 1. Manajemen Dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon untuk meningkatkan motivasi kerja

Manajemen dakwah yang berasal dari dua kata yaitu "manajemen" dan "dakwah". Dengan pemahaman 2 kata itu, manajemen yang mempunyai penjelasan yaitu pengelolaan, ketatalaksanaan atau keteraturan yang dibutuhkan manusia dalam sehari-hari. Yang diharapkan dengan adanya manajemen akan membuat kehudupan seseorang akan menjadi lebih baik.[18] Sebelum terlaksananya sistem manajemen dakwah yang bagus, tentunya kita harus memahami dahulu apa itu manajemen. Hal ini tentunya sudah menjadi pemahaman para pemimpin atau pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan pulokulon.

Sistem manajemen dakwah tentunya kita ketahui terlebih dahulu apa yang dinamakan manajemen. Manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh sebuah kelompok atau organisasi dalam membentuk atau menciptakan sebuah hal yang menarik atau hal baru dalam tatanan berorganisasi. Dalam membentuk ide-ide baru atau tatanan yang bagus, tentu sebuah kelompok atau organisasi tersebut membutuhkan sistem manajemen yang baik dan benar. Sistem manjemen yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentunya sangat memperhatikan hal-hal yang menjadi rujukan pada tatanan manajemen yang baik dan benar. Pada penerapan sistem manajemen ini, Kantor Urusan

[18] Nasrul Darambe, "Manjemen Kantor Urusan Agama Teladan Kecamatan Walio Kota Bau-Bau", Zawiyah Jurnal Pemikiran Islam, Vol. 5 No. 1 (2019): Hal. 154, diakses 29 Oktober 2019, Http://Ejournal.Iainkendari.Ac.Id



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Agama Kecamatan Pulokulon melakukannya dengan sangat baik. Dalam hal ini, sistem manajemen tersebut sudah menjadi bagian penting dalam mengatur atau menata sistem di kantor ini. Tentunya manajemen disini sudah menerapkan sistem manajemen yang semaksimal mungkin.

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan instansi pemerintah yang bergerak pada bidang pelayanan di masyarakat. Kantor Urusan Agama yang yang ada disetiap kecamatan yang diatur oleh Kementrian Agama Republik Indonesia. Dari penjelasan itu bahwa Kantor Urusan Agama menjadi ujung tobak serta naik turunnya Kementrian Agama Republik Indonesia bisa ditentukan oleh naik turunnya Kantor Urusan Agama di wilayah Kecamatan. Maka dari itu, Kantor Urusan Agama pada setiap Kecamatan tentu harus memiliki manajemen yang bagus yang mana, manajemen sangat diperlukan agar bisa menciptakan peneglolaan atau peraturan dalam sebuah instansi atau organisasi.

Penerapan menajemen tentunya memilki beberapa dasar untuk diberlakukannya manajemen yang baik. Tentunya, di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon juga menerapkan dasar-dasar manajemen berikut ini:

a. Fungsi Perencanaan *(Planning)*

   Perencanaan melibatkan proses memikirkan tindakan yang akan diambil dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Tujuan dari perencanaan adalah menentukan arah dan cara terbaik untuk mencapai tujuan keseluruhan suatu perusahaan atau organisasi.[19] Pada dasar perencanaan tentunya pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon juga menggunakan dasar ini. Dibuktikan dengan adanya perencanaan kegiatan pada setiap satu (1) bulan akan melakukkan perencanaan kegiatan yang akan dilaksankan pada bulan tersebut. Jadi, fungsi perencanaan di KUA Kecamatan Pulokulon sudah diterapkan.

b. Fungsi Pengorganisasian *(Organizing)*

   Pengorganisasian merupakan kegiatan pembagian atau pengaturan tugas yang diberikan kepada sekelompok orang atau pegawai, yang dilengkapi dengan tanggung jawab dan wewenang, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.[20] Pada fungsi pengorganisasian tentunya

[19] M. Munir Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, hal. 140.

[20] Didin Kurniawan, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 30.



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

sangat di perhatikan juga oleh pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon. Dengan diterapkannya fungsi pengorganisasian, jadi lebih memudahkan pembagian tugas pada pegawai disini agar tidak ada tugas-tugas terlewatkan.

c. Fungsi Penggerakan *(Actuating)*

Pergerakan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk menginisiasi dan melanjutkan kegiatan sesuai dengan rencana dan struktur organisasi yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan.[21] Begitu juga pada fungsi penggerakan di Kantor Urusan Agama Pulokulon juga sangat diperhatikan agar dalam dua fungsi sebelumnya fungsi perencanaan dan fungsi pengorganisasian untuk memerintahkan kepada jajaran pegawainya agar dapat merealisasikan apa yang menjadi tanggujawab dan tugas masing-masing.

d. Fungsi Pengawasan *(Controlling)*

Pengawasan melibatkan evaluasi, observasi, pencapaian tujuan, dan penerapan metode tertentu yang terkait dengan semua kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya.[22] Pengawasan tentunya sangat diperhatikan juga oleh pemimpin di Kantor Urusan Agama Kematan Pulokulon yang diterapkan dengan mengadakannya evaluasi serta penilaian kepada para pegawai yang telah diberikan tugas.

Penerapan manajemen dakwah untuk meningkatkan motivasi kerja di KUA Kecamatan Pulokulon yang pada dasarnya sangat memperhatikan berbagai hal dalam pelakssanaanya. Dengan beberapa tahapan yang dilakukan untuk meningkatnya motivasi kinerja pegawai di sini, perlu kita ketahui bahwa pada penerapan tersebut yang secara tidak langsung sangat berkaitan dengan penggunaan teori (POAC) dengan penjelasannya yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengevaluasian).

Penerapan Manajemen Dakwah dalam kegiatan, peristiwa, atau kejadian melibatkan keikutsertaan kepala Kantor Urusan Agama untuk mengatur pengorganisasian dan menangani permasalahan, hal ini sangat penting.

[21] Muslih, *Manajemen Suatu Pengantar*, BPFE UII; Yogyakarta,1989, hal.107.

[22] Didin Kurniawan, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 132.



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Pengorganisasian digunakan untuk mengelompokkan orang sesuai dengan tugas masing-masing guna mengelola kegiatan. Peran dalam mengelompokkan orang sangat krusial untuk mencapai tujuan, karena pencapaian tujuan memerlukan kerjasama dan kekompakan.

Tanpa keikutsertaan pimpinan dalam mengatasi masalah yang dirasakan oleh bawahan, menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap pegawai yang dipimpin. Dalam penerapan sistem manajemen yang baik, peran pimpinan sangat penting. Seorang pimpinan harus memahami situasi pegawainya dan memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam konteks ini, kepala KUA yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dapat memastikan kelancaran proses dan terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Penggerakan atau pelaksanaan dapat diartikan sebagai usaha anggota kelompok untuk mencapai sasaran usaha yang diinginkan, dan ini menjadi fungsi manajemen yang penting dalam mengelola kegiatan dengan melibatkan kerjasama semua pegawai. Peran seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menggerakkan para pegawai, memberikan motivasi yang efektif sehingga pegawai bekerja dengan kesungguhan. Keinginan untuk menjadi pegawai yang baik harus didasari oleh motivasi tinggi dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

**2. Motivasi Kerja di KUA Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan**

Dalam pengertian umum, motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan menuju suatu tujuan tertentu. Ahli psikologi mendefinisikan motivasi sebagai "proses di mana tingkah laku dienergikan dan diarahkan." Dalam konteks ini, motif menjadi latar belakang individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. [23] Oleh karena itu, upaya motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon memiliki signifikansi besar bagi para pegawai, memacu semangat dan konsistensi dalam melaksanakan tugas.

[23] Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja.( Jakarta : PT Rineka Cipta,1992), hlm.34



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Berdasarkan pemahaman teori di atas, serta berdasar dari hasil penelitian dijelaskan bahwa hal yang dilakukan oleh kepala KUA Kec. Pulokulon dengan memberikan dorongan dengan mengarahkan para pekerja agar terciptanya hasil kerja yang baik dan konsisten. Pada KUA Kec. Pulokulon, tentunya hal ini sangat diperhatikan oleh bapak kepala karena mengingat bahwa memberikan sebuah motivasi itu hal penting yang perlu dilakukan oleh pemimpin agar dapat memberikan kenyamanan serta pembinaan terhadap para pegawai di KUA Kec. Pulokulon.

Definisi motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Peningkatan motivasi kerja diakui sebagai aspek yang perlu mendapat perhatian.[24] Berdasarkan hasil penelitian, Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon, Bapak Agus Huda Ariyanto, menyampaikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai, peran kepala atau pimpinan dianggap sangat berpengaruh.

Selain memberikan motivasi pimpinan Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon berdasarkan hasil penelitian bapak Agus Huda Ariyanto juga mengatakan bahwa, memberikan sebuah nilai khusus terhadap pekerjaan pegawai juga termasuk dalam kategori memotivasi pekerjaan pegawainya, agar dalam mengerjakannya tumbuh rasa semangat serta bisa secara konsisten dalam pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sebuah apresiasi yang diberikan kepada seseorang agar dapat memotivasi kinerja serta agar para pekerja menjadi lebih semangat dan konsisten dalam meningkatkan kinerjanya. Memotivasi juga merupakan hal yang membuat seseorang menjadi terdorong untuk menjadikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan agar memberikan dorongan yang positif serta memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakstabilan kinerjanya.

Menurut PF. Drucker, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang, yang menjadi motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk berkontribusi dengan baik dalam organisasi. Dalam memotivasi karyawan, pimpinan perlu mempertimbangkan kualitas kemampuan dan

[24] Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1. (Jakarta: Salemba empat,2008), hlm. 222



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

potensi psikis mereka secara kualitatif. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi. Selain itu, perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan para pegawai juga menjadi faktor penting dalam upaya motivasi.[25]

Peningkatan mencakup perubahan yang positif dari kebiasaan lama ke kebiasaan yang baru. Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon mengalami peningkatan secara bertahap, menunjukkan perubahan yang signifikan. Motivasi memengaruhi perilaku manusia dan dianggap sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat memacu seseorang untuk bersemangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Peningkatan motivasi kerja pada karyawan KUA kecamatan Pulokulon sebagai mana yang telah dipaparkan pada deskripsi data penelitian yaitu:

a. Peningkatan menggunakan teknologi digital

   Pada era modern seperti ini, tentunya penggunakaan teknologi digital sudah menjadi keharusan para pegaiwai mampu mengoprasikannya. Seperti halnya yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokuon, dikarenakan masih banyak pegawai yang sudah berusia tidak muda, hal-hal yang menjadi keharusan dalam bekerja tentu sangat diperhatikan. Seperti era sekarang pegawai harus mampu menggunakan teknologi digital. Karena di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon masih banyak pegawai yang dulunya belum mampu mengoprasikan teknologi zaman sekarang, berkat dengan adanya kemauan dari pegawai serta motivasi atau bimbingan dari atasan sekarang mampu mengunakan teknologi digital.

b. Mampu meningkatkan sistem manajemen yang bagus

   Peningkatan motivasi kerja dalam lingkup kantor tentunya harus mempunyai sistem manajemen yang baik. Seperti halnya yang dijalankan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang menjadi sebuah capaian pada meningkatnya motivasi kerja yaitu mampu meningkatkan sistem manajemen yang bagus. Sistem manajemen disini yang dulunya belum berjalan secara maksimal, berkat dengan adanya inovasi-inovasi atau motivasi yang diberikan oleh

[25] Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal. 38.



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pada pegawai tentu sekarang menjadikan sistem manajemen yang ada di Disini sangatlah bagus.

Dalam konteks peningkatan tersebut, kepala KUA Pulokulon telah meningkatkan pekerjaan pegawainya dengan memberikan motivasi dan apresiasi. Langkah-langkah ini dilakukan untuk mendorong setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sekaligus memberikan nilai positif terhadap kontribusi yang diberikan.

**3. Faktor pendukung dan penghambat**

**a. Faktor pendukung**

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah entitas pemerintah yang fokus pada pelayanan masyarakat, diatur oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, dan memiliki peran signifikan di tingkat kecamatan. Faktor pendukung di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang secara langsung meningkatkan motivasi kerja melibatkan dukungan atau pendorong yang memicu semangat kerja. Peningkatan motivasi kerja para pegawai di dalam organisasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.[26] Beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon antara lain adalah:

1) Pemberian Insentif/ Gaji

Teori motivasi yang mengelompokkan kebutuhan manusia sesuai dengan urutan tertentu adalah Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow, seseorang tidak akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi. Hierarki Maslow terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.[27] Pemberian insentif berupa gaji menjadi faktor motivasi penting bagi para pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Gaji di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon dianggap sebagai insentif yang

[26] Nasrul Darambe, "Manjemen Kantor Urusan Agama Teladan Kecamatan Walio Kota Bau-Bau", Zawiyah Jurnal Pemikiran Islam, Vol. 5 No. 1 (2019): Hal. 154, diakses 29 Oktober 2019, Http://Ejournal.Iainkendari.Ac.Id

[27] Yani Restiani Widjaja, Adnan Ginanjar, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Sain Manajemen 04, no. 01 (2022).



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

mendukung upaya meningkatkan efektivitas dan motivasi kerja pegawai. Hasil wawancara dengan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon menunjukkan bahwa pemberian gaji berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan serta peraturan yang berlaku, tanpa adanya ketersendatan gaji.

2) Pemberian penghargaan

Memberikan penghargaan adalah langkah untuk memberikan apresiasi pada prestasi luar biasa pegawai dan memotivasi semangat kerja agar mencapai kinerja yang optimal, efektif, dan efisien. Pentingnya pemberian penghargaan kepada pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon menekankan perlunya perhatian dengan berbagai metode untuk meningkatkan motivasi mereka. Sesuai dengan Agus Huda Ariyanto, kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon, memberikan penghargaan dapat berupa insentif tambahan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai. Pendekatan ini melibatkan pegawai secara langsung dan memberikan kepercayaan dalam mengawasi kegiatan kantor, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung penerapan manajemen dakwah di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon mencakup pemberian insentif gaji, penghargaan, serta perlengkapan sarana dan prasarana untuk meningkatkan penrapan manajemennya. Pimpinan juga terlibat dalam memberikan motivasi, sehingga karyawan lebih semangat menjalankan tugas-tugasnya. Pentingnya motivasi tergambar dalam pemahaman bahwa hidup tanpa motivasi terasa hampa atau kosong. Kekosongan ini dapat menyebabkan seseorang merasa hancur dan frustrasi, kehilangan arah hidup dan aturan. Oleh karena itu, Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon memberikan perhatian khusus dan motivasi kepada staf atau pegawai, yang dipimpin oleh pimpinan instansi.

Sarana manajemen seperti sumber daya manusia, informasi yang tepat, alat-alat pendukung, program kerja, dan aspek finansial menjadi bentuk pendukung dalam proses manajemen dakwah di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon. Selain meningkatkan kinerja melalui motivasi, faktor pendukung lainnya termasuk



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pemberian insentif/gaji kepada pegawai. Pemberian insentif ini bertujuan untuk memicu kinerja yang baik, di mana pekerjaan seimbang dengan upah yang diberikan.[28] Pada pemberian intensif gaji yang diberikan, tentunya dapat memotivasi agar pekerjaan yang diberikan seimbang dengan upah yang diberikan. Selain faktor pendukung yang telah dipaparkan diatas, tentunya ada juga faktor pendukung yang merupakan sarana dan prasarana dalam menciptakan sistem manajemen yang baik.

**b. Faktor penghambat**

Selain faktor pendukung tentunya terdapat juga faktor penghambat dalam penerapan manajemen dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon serta meningkatkan motivasi kerja upaya peningkatan motivasi kerja yang perlu menjadi sorotan perhatian dalam rangka pencapain tujuan organisasi. Oleh sebab itu, upaya penerapan manajemen dan motivasi yang tepat terhadap pegawai akan mendorong untuk memaksimalkan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pentingnya sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan manajemen dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon tentu sangat diperlukan. Walaupun hal tersebut sudah terpenuhi sebagai faktor pendukung penerapan manajemen dakwah, namun terdapat juga faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen dakwah yang bagus.

Berdasarkan hasil penelitian bapak Agus Huda Iriyanto mengatakan, Faktor-fakktor penghambat dalam penerapan manajemen dakwah di KUA Kecamatan Pulokulon tentunya masih ada. Adapun faktor tersebut ialah kurangnya SDM, kurangnya informasi, dan kurangnya dana operasional untuk menjalankan tugas-tugas di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentu sangat menjadi poros utama. Karena, dengan kurangnya alokasi dana tentu sangat minim sekali kita dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

1) Kurangnya dana operasional

Faktor penghambat pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang sudah dipaparkan diatas tentunya kita harus lebih mengkontrol bagaimana alokasi dana yang diberikan untuk menjalankan tugas-tugas yang berlebihan tentunya tidak bisa. Maka dari itu, tugas-tugas

[28] Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, Manajemen Dakwah, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2006), Hal. 74-78



REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yang dijalankan tentunya sangat sepadan dengan adanya dana operasional yang hanya mampu untuk menjalankan tugas sedikit saja. Namun, faktor penghambat di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentunya tidak hanya itu saja.

2) Kurangnya Pegawai

Namun, ada hal lain yang menjadi faktor pengahambat yaitu kurangnya pegawai tentunya manjadikan faktor penghambat juga. Karena, pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon yang seharusnya dibutuhkan tujuh orang, namun dengan kurangnya pegawai hanya ada empat saja. Selain kurangnya pegawai tentu membuat tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai harus menerima tugas tambahan agar bisa merangkat tugas lainnya.

Berdasakan dua dampak penghambat tersebut, maka bisa kita pahami bahwa kurangnya dana operasional yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon tentu sangat diperhatikan. Karena kurangnya dana akan mempengaruhi capaian kinerja pegawai yang seharusnya dapat menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya, namun karena kurangnya dana operasional menjadikan tugas-tugas tersebut tidak selesai secara keseluruhan. Maka dari itu sangat-sangat harus diperhatikan pendanaan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon jangan sampai kurangnya dana operasional malah menjadikan berkurangnya capaian hasil kerja pegawainya.

Selain itu, faktor penghambat lainnya yang mana faktor tersebut menjadi faktor utama kurangnya capaian hasil kinerja pegawainya. Faktor tersebut ialah faktor kurangnya pegawai yang dibutuhkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon menjadi faktor penghambat juga. Dengan kurangnya pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon maka Sebagian pegawai tentu memegang tugas tambahan yang diberikan.



REPOSITORI IAIN KUDUS