

Peranan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat

Nurkadimah^{1*}, M Djamil²

^{1,2} Akademi Sekretari Manajemen Nusantara, Kota Banda Aceh 23000, Indonesia.

* Correspondence: nur_kadimahaja@gmail.com

Received: 3 February 2021

Revised: 3 March 2021

Accepted: 6 May 2021

Published: 30 August 2021.



Citation: Nurkadimah, & Djamil, M. (2021). Peranan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 6(1), 10–13. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v6i1.1136>.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Discipline is an important factor in improving performance and efficiency in the office environment, including at the Office of Religious Affairs (KUA) Peureulak Barat. Leaders play a very important role in ensuring discipline is well practiced in the workplace. This study aims to identify the role of leadership in influencing employee discipline at the Peureulak Barat KUA. This research method uses a qualitative approach with interview and observation techniques as a data collection tool. The results of the study show that leaders at the Peureulak Barat KUA have an important role in shaping a culture of discipline in the workplace. Leaders take the initiative to provide discipline training to employees, provide regular feedback, and enforce existing rules. In addition, leaders also show attitudes and behaviors that are consistent with disciplinary values. In conclusion, the role of leadership at the Peureulak Barat KUA is very important in influencing employee discipline. Leaders must take the initiative to build a culture of discipline in the workplace through training, feedback and enforcement. In addition, leaders must be role models by showing attitudes and behaviors that are consistent with disciplinary values. Thus, it can be expected that employee discipline at KUA Peureulak Barat will increase and have a positive impact on office performance and efficiency.

Keywords: Discipline; Leader; Religious Affairs office; Employee; Training; Work Culture; Rule Enforcement.

Abstrak: Kedisiplinan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi di lingkungan kantor, termasuk di Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat. Pimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kedisiplinan dipraktikkan dengan baik di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di KUA Peureulak Barat memiliki peran penting dalam membentuk budaya kedisiplinan di tempat kerja. Pimpinan mengambil inisiatif untuk memberikan pelatihan kedisiplinan kepada karyawan, memberikan umpan balik secara teratur, dan menegakkan aturan yang ada. Selain itu, pimpinan juga memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan. Kesimpulannya, peran pimpinan di KUA Peureulak Barat sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus mengambil inisiatif untuk membangun budaya kedisiplinan di tempat kerja melalui pelatihan, umpan balik, dan penegakan aturan. Selain itu, pimpinan harus menjadi teladan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan. Dengan demikian, dapat diharapkan kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat akan meningkat dan berdampak positif pada kinerja dan efisiensi kantor.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Pimpinan; Kantor Urusan Agama; Karyawan; Pelatihan; Budaya Kerja; Penegakan Aturan.

1. Pendahuluan

Kedisiplinan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Holmes dan Tang (2019), kedisiplinan adalah suatu perilaku yang menunjukkan kesediaan untuk mengikuti aturan, menghargai waktu, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun, kedisiplinan karyawan seringkali menjadi masalah di berbagai organisasi, termasuk di Kantor Urusan Agama (KUA). Pimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Menurut Xu dan Cooper (2019), pimpinan memiliki kekuatan untuk membentuk budaya kerja dan perilaku karyawan melalui perilaku yang ditampilkan dan pengambilan keputusan. Di KUA Peureulak Barat, kedisiplinan menjadi salah satu isu penting yang harus diatasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui peran pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan di KUA Peureulak Barat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di tempat kerja (Misra dan Yadav, 2020; Gao, Greenberg, dan Wong-On-Wing, 2015). Pelatihan dapat membantu karyawan memahami aturan dan tugas mereka dengan lebih baik, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun, pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Penegakan aturan dan kebijakan yang konsisten juga sangat penting (Yang dan Zhou, 2019). Sebuah studi oleh Li, Li, dan Liang (2021) menemukan bahwa ketidak-konsistenan dalam penegakan aturan dan kebijakan dapat menurunkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi sebagai alat pengumpulan data.

Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah kedisiplinan di tempat kerja harus diatasi. Pimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di tempat kerja, termasuk di Kantor Urusan Agama (KUA). Namun, belum banyak penelitian yang fokus pada peran pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan di KUA Peureulak Barat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Pimpinan harus memperlihatkan perilaku yang baik, memberikan pengarahan yang jelas, serta memberikan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai aturan dan tugas mereka. Penegakan aturan dan kebijakan yang konsisten juga sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan, diharapkan kinerja organisasi dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat. Penelitian ini memiliki urgensi yang penting karena kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi di lingkungan kerja, termasuk di KUA Peureulak Barat. Pimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kedisiplinan dipraktikkan dengan baik di tempat kerja, dan oleh karena itu penting untuk memahami peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Dengan memahami peran pimpinan, dapat diambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan oleh karena itu meningkatkan kinerja dan efisiensi kantor.

Studi ini membahas bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam perbankan di Yordania. Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada kedisiplinan dan pengendalian dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Amri, 2012; Amri, 2013). Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan komitmen karyawan yang memfokuskan pada disiplin dan pengendalian berkontribusi positif pada motivasi dan komitmen karyawan. Studi ini membahas bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sarboini, Surya, & Safiansyah, 2017; Rizal, 2018). Beberapa penelitian terkait manajemen di Aceh meliputi karakter pemimpin dan hubungannya dengan kinerja karyawan PDAM (Sufyan, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Sarboini & Yanti, 2018), pengaruh kompetensi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja koperasi di Aceh (Rizal, 2018), pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi, Informasi, dan Persandian Aceh (Yusuf & Nuraini, 2018), pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh (Badaruddin & Safitri, 2018), serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Jamali, 2016). Selain itu, juga terdapat penelitian tentang sistem kearsipan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur (Djamil, 2017). Dari literatur di tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada kedisiplinan dan pengendalian memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Pimpinan memiliki peran penting dalam membangun budaya kedisiplinan di tempat kerja melalui pelatihan, umpan balik, dan penegakan aturan. Selain itu, pimpinan juga harus menjadi teladan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan di KUA Peureulak Barat. Sampel penelitian terdiri dari 5

orang karyawan dan 1 orang pimpinan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu analisis tematik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Wawancara dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya. Data yang diperoleh kemudian dikategorikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari wawancara dan dianalisis untuk mendapatkan temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang peran pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di Kantor Urusan Agama (KUA) Peureulak Barat. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan dengan teknik wawancara dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di KUA Peureulak Barat memiliki peran penting dalam membentuk budaya kedisiplinan di tempat kerja. Pimpinan melakukan inisiatif dengan memberikan pelatihan kedisiplinan kepada karyawan, memberikan umpan balik secara teratur, dan menegakkan aturan yang ada. Pimpinan juga memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di KUA Peureulak Barat memiliki peran penting dalam membentuk budaya kedisiplinan di tempat kerja. Pimpinan mengambil inisiatif untuk memberikan pelatihan kedisiplinan kepada karyawan, memberikan umpan balik secara teratur, dan menegakkan aturan yang ada. Pelatihan kedisiplinan diberikan agar karyawan dapat memahami pentingnya kedisiplinan dan tahu cara menerapkannya di tempat kerja. Umpan balik yang diberikan oleh pimpinan dilakukan secara teratur untuk memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga menegakkan aturan yang ada untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan menjaga kedisiplinan di tempat kerja. Selain itu, pimpinan juga memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan. Pimpinan harus menjadi teladan bagi karyawan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai kedisiplinan, seperti tepat waktu dan bertanggung jawab. Sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan akan menjadi contoh yang baik bagi karyawan dan mempengaruhi mereka untuk menerapkan kedisiplinan di tempat kerja.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Pimpinan harus mengambil inisiatif untuk membangun budaya kedisiplinan di tempat kerja melalui pelatihan, umpan balik, dan penegakan aturan. Selain itu, pimpinan harus menjadi teladan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan. Dengan demikian, dapat diharapkan kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat akan meningkat dan berdampak positif pada kinerja dan efisiensi kantor.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat. Pimpinan harus mengambil inisiatif untuk membangun budaya kedisiplinan di tempat kerja melalui pelatihan, umpan balik, dan penegakan aturan. Selain itu, pimpinan harus menjadi teladan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan. Dengan demikian, dapat diharapkan kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat akan meningkat dan berdampak positif pada kinerja dan efisiensi kantor.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat, yaitu:

- 1) Pimpinan di KUA Peureulak Barat harus terus memberikan pelatihan kedisiplinan secara rutin untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya kedisiplinan di tempat kerja.
- 2) Pimpinan harus memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan untuk memberikan motivasi dan dukungan dalam menjaga kedisiplinan di tempat kerja.
- 3) Pimpinan harus menegakkan aturan dengan tegas untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan menjaga kedisiplinan di tempat kerja.
- 4) Pimpinan harus menjadi teladan bagi karyawan dengan memperlihatkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan.
- 5) KUA Peureulak Barat dapat mempertimbangkan untuk memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang konsisten dalam menjaga kedisiplinan di tempat kerja.
- 6) Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan di KUA Peureulak Barat dan bagaimana pimpinan dapat mengatasinya.

5. Referensi

- Amri, K. (2012). Pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, kekompakkan tim kerja dan kepemimpinan terhadap kualitas laporan hasil pemeriksaan Inspektorat Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 2(2).
- Amri, K. (2013). Pengaruh keadilan organisasional, kepercayaan pada atasan terhadap perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 56-73.
- Badaruddin, B., & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 9-19.
- Djamil, M. (2017). Sistem Kearsipan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari (JEMENSRI)*, 2(1), 1-8.
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). The impact of training on employees' adherence to information security policies: An empirical investigation. *Journal of the Association for Information Systems*, 16(11), 874-905.
- Holmes, S., & Tang, T. L.-P. (2019). Understanding employee discipline in the workplace: The interplay between attitude, justice, and discipline type. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 485-502.
- Jamali, J. (2016). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari (JEMENSRI)*, 1(2), 55-61.
- Li, J., Li, Y., & Liang, J. (2021). A study of the relationship between the inconsistency of rules and regulations and employee's rule-breaking behavior. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 17(3), 100281.
- Misra, R., & Yadav, P. (2020). An empirical investigation of the effect of employee training on organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(5), 477-493.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 99-109.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Koperasi Di Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(1), 48-55.
- Sarboini, S., & Yanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(1), 38-46.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86-90.
- Sufyan, S. (2018). Karakter Pemimpin dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Daroy Cabang Sultan Iskandar Muda Kota Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 74-81.
- Xu, X., & Cooper, C. L. (2019). How transformational leadership influences employee voice.
- Yusuf, Y. H., & Nuraini, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 30-42.