

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan sangat mempengaruhi organisasi atau lembaga baik secara internal maupun eksternal. Semakin besar suatu organisasi atau lembaga maka semakin kompleks permasalahan yang dihadapi, misalnya saja ketika proses pengambilan keputusan menjadi semakin sulit dan kompleks. Sebab, ketika suatu lembaga atau organisasi merumuskan suatu kebijakan, selalu perlu melakukan inovasi dan adaptasi terhadap lingkungan untuk memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi.

Penerapan manajemen strategi tidak hanya berlaku pada perusahaan besar saja, perusahaan kecil dan menengah juga dapat menerapkan manajemen strategi ini serta bisa menemukan peluang baru, untuk mengatasi tantangan pasar dan memaksimalkan sumber daya dengan bantuan manajemen strategi. Hal ini merupakan pondasi yang memastikan bahwa perusahaan memanfaatkan setiap langkahnya untuk menghadapi perubahan dan peluang yang akan datang. Manajemen strategi adalah proses merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ini melibatkan penetapan visi dan misi organisasi, pengembangan tujuan dan sasaran strategis, serta penerapan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Manajemen strategi memastikan bahwa organisasi

dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tetap kompetitif dalam jangka panjang.

Secara sederhana, manajemen strategi ini harus memberikan landasan atau pedoman dasar dalam pengambilan suatu keputusan untuk organisasi, maka proses manajemen strategi ini yang akan berkesinambungan dan berkelanjutan.¹ Proses tersebut meliputi membuat keputusan, melaksanakan, dan mengevaluasi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan jangka panjang dan juga berarti memahami ke mana perusahaan ingin pergi, menemukan cara terbaik untuk mencapainya, dan terus menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis yang selalu berubah.

Masyarakat umum juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam organisasi yang mempunyai peranan sangat besar bagi kelangsungan suatu organisasi. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki oleh perusahaan, namun tanpa adanya fungsi kerja dari manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Hal ini karena manusia mempunyai kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan berguna bagi perusahaan maupun organisasi atau lembaga tersebut. Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan manajemen sumber daya manusia dalam rumusan seperti berikut ini:

Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several

¹ Eddy yunus. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016, h. 5.

functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society'.²

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.³

Selain adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif, suatu instansi juga perlu memperhatikan. Dengan memiliki strategi yang jelas, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan tidak terkecuali kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor *eksternal* dan *internal*. Faktor *internal* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor yang mendukung pegawai dalam bekerja dan timbul dari lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen internal.⁴

Keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi atau lembaga, tidak terlepas dari baiknya kinerja pegawai. Dimana tujuan suatu organisasi, akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang

² Priyono, *Pengantar Manajemen* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007), h. 24.

³ Ibid.

⁴ Hasbidin, *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kota Medan*, Bank Syariah Mandiri KCP Kampung Brau, At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 2017, h. 99

berkualitas. Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya, berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.⁵ Dengan itu, untuk menciptakan suatu kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Uhar, upaya pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan kebutuhan organisasi yang tidak ada habisnya. Memang benar, pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya harus dilakukan jika terdapat kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, namun pengembangan dan peningkatan tersebut juga harus dilakukan meskipun tidak terdapat kesenjangan yang nyata. Karena perubahan yang sangat cepat yang dialami lingkungan eksternal suatu organisasi saat ini akan membawa tuntutan terhadap organisasi yang semakin meningkat.⁶

Tingkat keberhasilan seorang pegawai atau bawahan, bergantung dari bagaimana seorang atasan memberikan arahan atau bimbingan serta motivasi kepada bawahannya. Semakin baik seorang atasan memberikan arahan atau bimbingan serta motivasi kepada pegawai atau bawahannya, maka pegawai akan jauh lebih mudah bekerja dengan rasa senang, bergairah dan tanpa merasa di paksa. Dalam hal ini strategi seorang atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau bawahan salah satunya dengan adanya proses manajemen

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996), h. 42

⁶ Uray Iskandar, *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja* (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2011), h.133

strategi pada sebuah lembaga atau organisasi dan berguna untuk mempermudah dalam pelaksanaannya, serta akan jauh lebih terarah guna untuk mengetahui kekurangan mana yang harus dibenahi.

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tepat, dan berkualitas jika organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas juga penting. Selain itu, tingkat keberhasilan strategi peningkatan kinerja dapat diukur dengan mengetahui sasaran kinerja. Setiap organisasi harus merevisi rencana mereka karena situasi selalu berubah. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat beroperasi dengan tingkat efektivitas yang tinggi dan produktivitas yang tinggi.

Pada hakikatnya semua orang adalah pemimpin yang setidaknya telah menjadi pemimpin untuk diri sendiri, seperti pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku sebagai seorang pribadi makhluk Allah SWT, yang diangkat dimuka bumi ini. Seperti firman Allah SWT. Dalam Q.S. Al- Baqarah ayat 30, Allah SWT Berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁷

Menurut Handoko kepemimpinan adalah, “kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja lebih giat untuk mencapai

⁷ Kementerian Agama RI, “Terjemah Kemenag 2019” (2019).

tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Stoner, dkk, mendefinisikan kepemimpinan sebagai, Proses mengarahkan dan mempengaruhi semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.⁸

Kantor Urusan Agama merupakan bagian dari institusi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Maju mundurnya Kementerian Agama Republik Indonesia ditentukan oleh maju mundurnya Kantor Urusan Agama di Wilayah Kecamatan. Kantor Urusan Agama merupakan ujung tombak dari Kementerian Agama dalam melayani masyarakat di bidang keagamaan. Kantor Urusan Agama merupakan bagian dari unsur pelaksanaan sebagian tugas Kementerian Agama yang berhubungan langsung dengan masyarakat di wilayah tingkat Kecamatan yang memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam rangka pencitraan Kementerian Agama secara menyeluruh di mata masyarakat. Dinamakan Kantor Urusan Agama kecamatan karena KUA mempunyai bentuk yang jelas, dalam artian memiliki program yang telah direncanakan dengan teratur dan ditetapkan secara resmi.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal peneliti di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir peneliti menemukan fakta bahwa kinerja pegawai di sana dapat dikatakan baik, hal ini diperkuat juga dengan observasi dan wawancara awal peneliti dengan mendatangi KUA Kecamatan Kusan Hilir untuk melihat dan mengamati kinerja yang ada di KUA Kecamatan Kusan Hilir pada

⁸ Priyono, *Pengantar Manajemen*, h. 44

proses wawancara awal dengan bapak M. Zainuddin Samima, S.Ag., M.H, menyampaikan bahwa:

“Segala aktifitas seperti pelayanan kepada masyarakat alhamdulillah dikerjakan dengan baik dan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur dan tugas yang telah diberikan”⁹

Memberikan pelayanan yang maksimal merupakan tanggung jawab semua pegawai kepada masyarakat yang berkepentingan di sana. Semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tugas dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga kinerja dan hasil kerja bisa memberikan kualitas yang baik. Hasil baik tersebut tentu saja tidak lepas dari tata kelola yang baik oleh seluruh pihak di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir.

Lokasi yang dipilih pada penelitian ini bertempat di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir yang terletak di daerah Pagatan, Kabupaten Tanah Bumbu. Kecamatan Kusan Hilir merupakan salah satu nama dari kecamatan yang ada di Kabupaten Tanah Bumbu, Kecamatan Kusan Hilir ini juga merupakan satu Kecamatan dari 10 kecamatan yang berada di Bumi Bersujud yakni yang dikenal dengan sebutan Kabupaten Tanah Bumbu. Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir ini memiliki tugas seperti melakukan pengawasan dan pencatatan nikah atau rujuk. Selain tugas-tugas tersebut Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir juga mempunyai tugas-tugas khusus seperti memberikan pelayanan bimbingan tentang keluarga sakinah, pelayanan bimbingan kemasjidan, pelayanan bimbingan pembinaan syari’ah, membina mengamalkan Agama Islam, zakat,

⁹ Wawancara dengan M. Zainuddin Samima, S.Ag., M.H. Pegawai KUA Kecamatan Kusan Hilir.

wakaf, dan ibadah sosial, pangan halal dan kemitraan umat serta pembinaan calon jemaah haji. Selain tugas-tugas tersebut Kantor Urusan Agama merupakan etalase terdepan Kementerian Agama. Baik buruknya instansi dipengaruhi oleh *performance* atau kinerja KUA yang berada di Kecamatan. Sangat perlu di pahami bahwa peran seorang atasan atau Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu ini sangat berperan, agar kinerja para pegawai bisa selalu berkontribusi dan melakukan yang terbaik bagi masyarakat khususnya Kecamatan Kusan Hilir.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk lebih mendalami pengelolaan strategi yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir ini dalam meningkatkan kinerja pegawainya, mengingat betapa pentingnya kinerja seorang pegawai dalam sebuah lembaga. Sebagai seorang mahasiswa, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu ini, di mana lembaga ini banyak memberikan kontribusi dengan melayani berbagai konflik rumah tangga, senantiasa memberikan solusi apa yang sebaiknya diberikan oleh klien sesuai dengan ajaran Agama Islam dan peraturan perundang-undangan. Peneliti juga bermaksud untuk mencari tahu apa yang menjadi faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar bekerja sesuai dengan visi dan misi dari KUA Kecamatan Kusan Hilir ini. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi tentang **“Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen strategi yang dijalankan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu dalam meningkatkan kinerja pegawainya?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Manajemen strategi yang dijalankan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis baik itu ilmu dan pengetahuan. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran serta memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan yang terkhusus pada manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian berikutnya yang ingin mengetahui lebih dalam lagi terkait dengan penelitian sebelumnya, serta dapat menjadi bahan masukan bagi instansi, lembaga khususnya pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadi kesalahpahaman pada penelitian dari penelitian ini maka peneliti perlu menjelaskan beberapa definisi operasional. Peneliti merumuskan beberapa bagian penting yang diperlukan dengan tujuan agar penelitian ini lebih terarah dan bisa memberikan gambaran yang terkandung dalam isi penelitian ini.

1. Manajemen Strategi

Manajemen adalah suatu proses atau aktivitas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk menetapkan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kata “*management*” dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi manajemen, yang mengandung arti “pengelolaan”.¹⁰ Menurut Henry Fayol dan GR Terry menyebutkan ada empat fungsi dari manajemen yang sering disebut sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*).¹¹ Menurut peneliti manajemen adalah suatu proses pengelolaan terhadap suatu tindakan atau pekerjaan agar dapat dilaksanakan dengan sistematis dan prosedural sehingga hasil pekerjaan dapat maksimal.

Adapun yang dimaksud dengan manajemen strategi dalam penelitian ini tentang proses atau cara yang dilakukan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir dalam melaksanakan manajemen strategi dengan melalui proses formulasi yang menjadi tahap pertama perencanaan, implementasi yang sebagai bentuk aksi nyata seperti pelaksanaan atau penerapan, dan evaluasi sebagai tahapan akhir untuk menilai sejauh mana kinerja setiap pegawai. Tahapan ini akan mempermudah seorang kepala atau pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar selalu mengupayakan meningkatkan kemampuan, penampilan kerja dan hasil kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kantor Urusan Agama di

¹⁰ Abd. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen* (Malang: Inteligencia Media, 2017), h. 7

¹¹ George. R. Terry, *The Principles of Management* (Homewood Illinois: Richard Irwin, 1960), h. 67

Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu ini, untuk dapat mencapai tujuan secara maksimal dan sesuai dengan visi dan misi dari Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir.

2. Kinerja Pegawai

Tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan mereka sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil atau keseluruhan dari tingkat keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, dan kriteria yang sebelumnya sudah disepakati bersama-sama.¹² Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan mendapatkan hasil. Peningkatan kinerja merujuk pada suatu proses atau strategi peningkatan kemampuan kerja, penampilan, atau kinerja seorang pegawai selama mengabdikan kepada masyarakat, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan langkah penting menuju tercapainya tujuan organisasi.

3. Peningkatan kinerja Pegawai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Peningkatan adalah suatu proses, cara atau metode dalam meningkatkan suatu usaha yang biasanya dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang

¹² Mu'ah dan Masram. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Zifatama Publisher). 2017, h. 338

maksimal.¹³ Pegawai adalah seseorang yang bekerja memiliki kemampuan dan keterampilan merupakan personil yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ini bisa dikatakan sebagai fasilitator masyarakat yang dimana memiliki peran untuk memudahkan dan membantu masyarakat untuk memahami apa yang masyarakat inginkan.

Jadi peningkatan kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja yang mengacu pada strategi atau pendekatan yang digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan hasil terbaik.

4. Kantor Urusan Agama (KUA)

Kantor Urusan Agama adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas sebagian tugas dari lembaga Kementerian Agama Indonesia, lembaga ini menangani masalah yang berkaitan dengan keagamaan seperti administrasi surat menyurat pencatatan pernikahan, pendataan, rujuk, pengelolaan dan pembangunan masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah dan sebagainya yang berkaitan dengan keagamaan. Kantor Urusan Agama (KUA) berada di ruang lingkup dari Kementerian Agama. Pada penelitian ini Kantor Urusan Agama yang dimaksud adalah Kantor Urusan Agama wilayah Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu

¹³ Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline Versi 1.1* Pusat Bahasa Software, 2010.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.¹⁴ Maka peneliti mendapatkan beberapa referensi sebagai acuan dalam penyusunan proposal skripsi. Berikut beberapa buku dan jurnal yang peneliti temukan diantaranya adalah:

1. Skripsi yang disusun oleh Fathur Rahman, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Antasari Banjarmasin dengan judul penelitian *Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kemakmuran Masjid Al-Akbar Kabupaten Balangan Tahun 2022*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen strategi dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Al-Akbar sudah bagus akan tetapi jika ditambah dengan strategi yang lebih khusus maka akan lebih lancar dalam meningkatkan kemakmuran, hal ini ditinjau dari strategi yang dipaparkan oleh penulis pada bagian teori. Adapun faktor pendukung di Masjid Al-Akbar Kabupaten Balangan diantaranya, dukungan dari pemerintah serta masyarakat, donatur tetap, dan para pengurus masjid memanfaatkan masjid tidak hanya sebagai fungsi untuk beribadah melainkan juga sebagai wadah pembelajaran bagi anak-anak maupun orang dewasa kemudian ditambah lagi para pengurus masjid

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 25

memformulasikan masjid ini sebagai tempat wisata religi.¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang digarap peneliti adalah sama-sama membahas manajemen strategi, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang mana penelitian terdahulu tentang meningkatkan kemakmuran masjid sedangkan penelitian ini tentang meningkatkan kinerja pegawai.

2. Skripsi yang disusun oleh Nia Febrika Santi, jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Skripsi ini berjudul *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung Tahun 2020*. Jenis penelitian ini penelitian kualitatif dengan analisis data model Miles dan Huberman dengan penelitian yang berfokus pada tiga tahapan yakni reduksi, model data (data display) dan penarikan atau verifikasi kesimpulan. Adapun perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menjelaskan tentang pemberian motivasi kerja berupa *reward*, intensif maupun *punishment* semangat pegawai dalam bekerja lebih meningkat.¹⁶ Sedangkan peneliti berfokus pada manajemen strategi yang dijalankan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

¹⁵ Fathur Rahman, “*Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kemakmuran Masjid Al-Akbar Kabupaten Balangan*” (Skripsi, Banjarmasin, UIN Antasari, 2022).

¹⁶ Nia Febrika Santi, “*Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung Tahun 2020*” (Skripsi, Lampung, UIN Raden Intan, 2020).

3. Skripsi yang disusun oleh Neli Haryani, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini berjudul *Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma Tahun 2021*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, serta uji keabsahan data dalam penelitian menggunakan triangulasi teknik. Adapun perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menjelaskan bahwa peran dari manajemen evaluasi untuk perbaikan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ilir Talo.¹⁷ Sedangkan peneliti meneliti tentang manajemen strategi yang dijalankan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan pemahaman terhadap apa yang akan peneliti teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I :Pendahuluan

Bab Pendahuluan ini terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian,

¹⁷ Neli Haryani, "Proses Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma Tahun 2021" (Skripsi, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2021).

Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, Sistematika Penelitian.

Bab II : Kajian Teori dan Kerangka Pikir

Dalam bab ini menjelaskan mengenai kajian teori Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu terdiri dari Pengertian Manajemen, peran manajemen, fungsi manajemen, unsur-unsur manajemen, pengertian manajemen strategi, karakteristik manajemen strategi, manfaat manajemen strategi, tujuan manajemen strategi, pengertian kinerja, indikator, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, pengertian KUA, tugas dan wewenang KUA, dan fungsi KUA.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang pembahasan dan hasil dari penelitian yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Bab ini terdiri dari simpulan dan rekomendasi terkait dengan penelitian yang dilakukan.