

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan nonbank sebagai balai usaha mandiri terpadu yang merupakan *bayt al-mal wa at-tamwil*, yaitu lembaga yang mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas usaha para pengusaha kecil dan mendorong bentuk-bentuk investasi dengan tujuan pemberdayaan usaha duniawi dan ukhrawi melalui infak, zakat, dan sedekah. BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat informal.¹

Perkembangan zaman mengantarkan pada kemajuan pola pikir manusia dalam praktik berbisnis. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, membuat setiap organisasi dan perusahaan untuk selalu bersikap lebih responsive atau agresif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidak mudah dikendalikan oleh sosok pemimpin saja.

Menurut Nawawi, kepemimpinan merupakan sebuah inti manajemen pada suatu perusahaan. Kemampuan manajerial seorang tidak diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional karena kriteria tersebut ditetapkan kepada semua yang bertugas sebagai pelaksana, melainkan dengan menggunakan tolak ukur kemampuan dan keterampilan mempengaruhi orang lain yaitu para

¹ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 23.

bawahan agar bisa bertindak, berperilaku, dan berkarya sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada suatu perusahaan. Dalam permasalahan kepemimpinan yang terjadi pada saat ini seorang pemimpin memiliki kriteria yaitu, pemimpin sekarang menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, lebih mementingkan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak ingin menerima saran, kritik, dan pendapat.²

Melihat peran pemimpin yang telah dilakukan beberapa penelitian, diantaranya peran pimpinan dari penelitian terdahulu terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan dengan judul ini, peran pemimpin menurut teori yaitu peran pemimpin ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat yang berbeda antara individu selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama. Peran pemimpin menurut teori merupakan sebuah model pemimpin yang benar-benar berkualitas, sehingga dapat memimpin bawahannya dengan baik, produktif, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.³

Pemimpin sebagai seseorang yang menginspirasi serta mampu membawa dan mengarahkan pengikutnya untuk merealisasikan tujuan.⁴ Untuk menjadi seorang pemimpin, haruslah memiliki nilai unggul dibandingkan dengan orang-orang yang berada pada supervisinya atau bawahannya atau pengikutnya. Semakin tidak tampaknya nilai unggul dari seorang pemimpin, maka akan semakin lemah kemampuan kepemimpinannya.

² Ismail Nawawi Uh, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kenerja* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013), 153.

³ Siti Mustofiah, *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang Skripsi*, (Semarang: UIN WaliSongo Semarang, 2015), 6.

⁴ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 229.

Peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu. Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya perlimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.⁵

Seorang pemimpin selain diharapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.⁶ Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mempunyai kualitas kemampuan

⁵Alberto dkk, "Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Vol. III, No. 2 (2014), 2.

⁶Armhela dkk, "Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai: Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang." *Jurnal Admistrasi Publik*. Vol. II, Nol., 603.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 67.

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut.⁸

Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.⁹ Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumber-sumber daya serta kepemimpinan yang ada.¹⁰

Memberi motivasi dan berinovasi untuk mengeksperisikan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku motivatif, tetapi lebih dari itu seorang pemimpin juga harus menjaga moral kerja agar semangat tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.¹¹ Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh tiga faktor yaitu dukungan dari anggota atau rakyat, keberhasilan menyelesaikan kontradiksi intern, dan mampu menciptakan stabilisasi ekonomi.¹²

Berdasarkan fakta di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan peran pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan dalam meningkatkan

⁸Saluddin Al Cassany dan Ida Hafni, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh.", *Jurnal Stiesabang*, 6.

⁹Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang: Universitas Terbuka, 2006), 26.

¹⁰Ramli dkk, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara." *eJournal Administratie Reform*, 1 (2014), 809.

¹¹Novi Elvianta dkk, "Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1 (2014), 10.

¹²Abdul Rivai dan Darsono Prawironegoro, *Manajemen Strategis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 302.

kinerja karyawan, semua kegiatan yang ada di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan mengacu pada komando dari pimpinan dalam meningkatkan para karyawan pada tujuan yang ingin dicapai di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan peran pimpinan menjadi dasar utama bagi seluruh karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk tercapainya tujuan Lembaga keuangan yang efektif dan efisien, selain itu peran pemimpin juga menjadi pemantik motivasi bagi para karyawan sehingga karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan lebih semangat dalam bekerja dan mampu mencapai target yang diharapkan.

Kepala Cabang BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan adalah Bapak Imam Maulidi, sebagai kepala cabang bapak Imam Maulidi merupakan pihak terpenting dalam merumuskan kebijakan dan berwenang untuk mengambil keputusan terkait kegiatan yang ada di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan. Karyawan bagaikan tabungan bernama Al Mutabbid Billah, di bagian Lazizma adalah Nur Haryati, Irma Munafatiilah sebagai Teller dan Titin Musyarofah di bagian Keuangan, semua karyawan bekerja sama dengan baik sebagai pihak yang melaksanakan dan terlibat dalam peningkatan profesionalitas karyawan di BMT NU Cabang Galis Pamekasan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada pekerjanya, kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut yaitu memperhitungkan minat sampai hasil akhir, memahami bahwa hasil adalah selalu

penilaian terakhir, memiliki semangat menyelesaikan masalah, lebih demokratis daripada authority, memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang, memiliki etika dan moral yang tinggi, dan mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.¹³

Berdasarkan uraian diatas bahwa peranan pemimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kerja karyawan agar karyawan lebih giat bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul *“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT NU Jawa Timur cabang Galis Pamekasan”*

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulisan akan menuntukan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan yang dicapai dengan adanya peran pemimpin di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui jawaban dari focus penelitian, dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan?

¹³ Pengadaan, Online, <https://www.pengadaan.web.id/2019/09/gaya-kepemimpinan.html?m=1> di akses pada tanggal 29 Desember 2021 pukul 10.30 WIB.

2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dicapai dengan adanya peran pemimpin di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan?

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kegunaan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu meliputi:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi IAIN Madura

Adapun kegunaan dari penelitian ini untuk Mahasiswa IAIN Madura dan khususnya Prodi Perbankan Syariah yaitu sebagai tambahan wawasan mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan di lembaga keuangan baik Bank maupun non Bank ketika dipraktekkan ke lapangan di mana manajemennya sesuai dengan teori yang di ajarkan dalam Prodi Perbankan Syariah itu sendiri, sehingga mahasiswa tahu bagaimana cara menghadapi bisnis yang sebenarnya ketika berinteraksi dengan masyarakat luas dalam mengembangkan ekonomi dunia.

b. Bagi Lembaga Keuangan BMT Jawa Timur Cabang Galis

Sedangkan kegunaan penelitian ini bagi lembaga yang bersangkutan adalah sebagai pedoman untuk menerapkan pengembangan sesuai dengan teori manajemen yang ada dalam mengelola bisnisnya supaya dapat bersaing dengan lembaga lain yang ada di pasaran dan banyak menghimpun anggota yang ditangani oleh para pekerja yang kompeten di bidangnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini supaya dapat menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi kita sebagai calon bisnisan untuk terjun langsung ke lapangan dan akan berinteraksi dengan masyarakat luas dalam mengembangkan ekonomi ummat sesuai dengan ajaran Rosulullah dan merupakan salah satu syarat kelulusan.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini bisa menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga keuangan syariah serta beralih kepercayaan yang awalnya dari Bank Konvensional ke Bank Syariah, terutama ke Lembaga Keuangan BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan.

E. Definisi Istilah

Dari kegunaan definisi istilah ini ialah untuk mengetahui istilah dan menghindari adanya kesalah pahaman dari judul peneliti, maka peneliti merasa perlu untuk mengistilahkan kata yang ada di judul peneliti, di antaranya:

1. Peran Pemimpin

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya maka harus selalu berpikir kreatif dan penuh dengan ide-ide baru, pemimpin harus mengkomunikasikan ide tersebut kepada anggotanya dan mempengaruhi anggota

untuk dapat menerima ide tersebut dan melaksanakannya sesuai dengan perilaku organisasi yang diinginkan oleh pemimpin sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang sedang dibangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Berdasarkan penelusuran peneliti, kajian tentang Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Galis Pamekasan, yang sudah pernah diteliti antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mudhofar dan Tatang A. Gumanti 2018, dengan judul “Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”. Tujuan penelitian tersebut untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan sebagai pendorong prestasi kerja pegawai, peningkatan tunjangan kinerja dan motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis metode ini digunakan karena data yang diperoleh dan hasil survei penelitian bersifat data primer yang bersumber dari responden pegawai dilingkungan Kementerian Agama Lumajang. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan struktural, fungsional tertentu dan umum pada 6 satker dan 21 Kecamatan dengan jumlah 153 responden.¹⁴

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Usman Tarigan 2016, dengan judul “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian tersebut untuk menggambarkan tentang peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dinas kesehatan di kota Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.¹⁵
3. Penelitian yang dilakukan oleh Reza Hafikar Suardi 2017, dengan judul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)”. Tujuan penelitian yaitu untuk menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran pemimpin yang diterapkan oleh Kepala PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)

¹⁴ Muhammad Mudhofar & Tatang A. Gumanti, “Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”, *Jurnal Politico*, Vol. 2 (September 2018), 242-249.

¹⁵ Andriani dan Usman Tarigan, “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, vol. 4, no. 2 (Desember 2016), 143.

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif.¹⁶

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang	1. Sama-sama meneliti tentang peran kepemimpinan.	1. Menggunakan metode kuantitatif. 2. Objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
2	Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	1. Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	1. Fokus pada peranan gaya kepemimpinan 2. Objek penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)	1. Sama-sama meneliti tentang peran pemimpin. 2. Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	1. Objek penelitian di Lembaga Adminitrasi Negara Kota Makassar, Universitas Hasanuddin Kota Makassar

¹⁶ Reza Hafikar Suwardi, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)", *Skripsi* (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017) di akses pada tanggal 9 September 2020 jam 15:23.

