

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan milik atau kekayaan (aset) organisasi yang paling berharga.¹ Oleh karena itu, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun perusahaan.

Bagi sebuah perusahaan atau institusi karyawan adalah sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai bidang keahliannya.

Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk berjalan dengan cepat, lancar dan terarah, dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mempunyai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia serta memenuhi kualitas dan kondisi yang sesuai.

Manajemen memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan yang melaksanakan

¹Sentanoe Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, Jakarta : PT. Widya Press, 1994, cet. Ke-1 hlm. 100

manajemen dengan baik mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuannya dengan seefektif dan seefisien mungkin dibanding dengan organisasi yang kurang melaksanakan manajemen dengan baik.

Manajemen bisa berjalan dengan baik bila ditunjang dengan berbagai unsur antara lain unsur manusia atau lebih dikenal lagi dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik-baiknya, dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*).²

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan SDM secara profesional, diharapkan pegawai bisa bekerja dengan produktif.³

²Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI, cet. Ke-1, 1996, hlm. 17-18

³ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya cet ke-2, 2007 hlm. 1

Bagi suatu perusahaan, masalah kinerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan dalam program manajemen SDM. Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika kita kaitkan dengan era globalisasi yang melanda saat ini dan dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah kepemimpinan manajer. Hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan manajer sangatlah berkaitan erat, dengan kepemimpinan manajer yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut tentunya harus diciptakan sedemikian rupa oleh para pemimpin dalam suatu organisasi demi terwujudnya cita-cita organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.⁴

Demikian pula halnya, sumber daya manusia dirasakan kian pentingnya dalam dunia perbankan Islam karena sumber daya manusia merupakan alat yang perlu dijaga dan dikelola agar tercipta sumber daya manusia yang handal dan profesional, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang besar dalam dunia perbankan Islam.

⁴*Ibid*, hlm. 289

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, penulis berusaha untuk melihat keefektifan kepemimpinan manajer kaitannya dengan kinerja karyawannya. Untuk itu penulis mencoba untuk mengangkat judul **“Model Kepemimpinan Manajer BMT Marhamah Wonosobo dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Manajer BMT Marhamah Wonosobo dalam meningkatkan kinerja karyawannya ?
2. Upaya apa yang dilakukan Manager BMT Marhamah Wonosobodalam meningkatkan kinerja karyawannya ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Manajer BMT Marhamah Wonosobo dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Untuk mengetahui keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan Manajer BMT Marhamah Wonosobo dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, untuk melatih bekerja dan berfikir dengan cara mempraktekan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta untuk memenuhi

salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

2. Bagi BMT Marhamah Wonosobo. Dengan dilakukannya penelitian ini dapat memperkuat eksistensi BMT Marhamah Wonosobo di masyarakat luas, memberikan informasi tambahan serta pengetahuan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan usaha secara syariah.
3. Bagi IAIN Walisongo Semarang, sebagai tambahan referensi dan informasi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara untuk mencapai suatu maksud sehubungan dengan upaya tertentu, maka menyangkut masalah kerja yaitu cara kerja memahami objek.⁵

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*) yang mengambil lokasi BMT Marhamah Wonosobo. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yakni jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

⁵Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hlm. 91

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer juga disebut dengan istilah data asli. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang penulis peroleh langsung dari pihak BMT Marhamah Wonosobo, baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data primer dan dapat diolah lebih lanjut, dan disajikan baik pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala data yang tidak berasal dari sumber data primer yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan obyek penelitian baik yang berbentuk buku, karya tulis, dan tulisan maupun artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Agar lebih mudah mendapatkan data yang kongkrit, maka penulis melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian, yaitu BMT

Marhamah Wonosobo selama selama melakukan kegiatan magang dari tanggal 1-28 Februari 2014.

2. Wawancara

Yaitu sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari yang bersangkutan (*interviewee*).⁶ Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Nur Hidayat, Manager SDM BMT Marhamah Wonosobo dan beberapa orang karyawan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dipakai guna melengkapi data-data yang diperlukan, juga untuk mengetahui segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, antara lain mencari data berupa buku, majalah, catatan, transkrip, surat kabar dan sebagainya.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu teknik analisa data dimana penulis membaca, mempelajari, memahami, dan kemudian menguraikan semua data yang diperoleh, lalu melakukan analisa terhadap masalah yang sudah dirumuskan.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998, hlm. 145

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara keseluruhan dari penyusunan tugas akhir ini, maka penulis memberikan sistematika penulisan yang terbagi dalam rangkaian dari beberapa bab yang pada setiap bab terdiri dari sub-sub bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan metode penelitian

BAB II KONDISI UMUM BMT MARHAMAH WONOSOBO

Berisi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan manajemen perusahaan.

BAB III PEMBAHASAN DAN ANALISA

Berisi kepemimpinan manajer BMT Marhamah Wonosobo, analisis kepemimpinan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Marhamah Wonosobo

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dalam Tugas Akhir ini. Di dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari permasalahan yang dibuat dan akan memberikan saran-saran tentang hal-hal yang perlu disampaikan.