

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hakikat kepemimpinan merupakan proses kegiatan mempengaruhi orang lain melakukan aktivitas, maka terdapat banyak variasi pendapat tentang kegiatan fungsional yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau karyawan

Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.¹

Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif. Kepemimpinan mudah diidentifikasi tetapi sulit untuk didefinisikan secara persis. Beberapa ahli kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks dan dasar teoritis. Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai sebuah proses, tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan focus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.² Fungsi kepemimpinan baru bisa dijalankan dalam sebuah masyarakat jika telah terpenuhi tiga unsur utama

¹ Marlhot Manullang, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, hlm 141.

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, *Aset Jurnal Ilmu Ekonomi*, Semarang: CV Yayasan Widya Manggala Indonesia 2009, hlm 50.

berikut ini : kumpulan manusia yang dimulai dari tiga orang atau lebih, terdapat tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama, dan yang tidak kalah penting yaitu terdapat seseorang yang dipilih untuk menjadi pemimpin dan mendapatkan persetujuan dari mayoritas anggota masyarakat yang akan membantunya merealisasikan tujuan bersama.³

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memimpin mengarahkan karyawan supaya maju dalam meraih dan mewujudkan tujuan-tujuan yang diharapkan dan yang ingin dicapai bersama. Seorang pemimpin juga merupakan bagian dari anggota karyawan yang tidak bisa dipisahkan. Apa yang menjadi tanggungjawab pemimpin harus dijalankan dengan sebaik-baiknya sehingga seorang pemimpin mampu menjadikan dirinya sebagai suri tauladan dan panutan bagi orang-orang atau karyawan yang dipimpinya dalam rangka meraih tujuan bersama. Kepemimpinan muncul dari aspirasi anggota organisasi (*Bottom Up*). Pemimpin dibekali dengan kekuasaan untuk mempengaruhi, mengatur atau mengarahkan anggota organisasi untuk tunduk terhadap kepemimpinan mereka, dengan kekuasaan yang dimiliki ia berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dengan sebuah metode yang memungkinkan mereka loyal dan taat kepadanya. Selain itu, para bawahan juga berkenan untuk mematuhi segala perintahnya dengan segenap perasaan jiwa. Secara factual, seorang pemimpin menjalankan peran yang lebih tinggi dari bawahannya, tapi terkadang para pemimpin harus berbaur dengan bawahannya terlebih jika pemimpin belum

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 128.

mengenal betul sifat dan karakter dari bawahannya. Pada saat apapun jika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, dimuka telah diterangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam sebuah organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan sifat dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan tentang gaya kepemimpinan apa yang akan dipakainya saat memimpin.⁴

Dengan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka secara langsung kendali dari semua aktivitas bawahan berada pada genggamannya, secara otomatis pula seorang bawahan akan melaksanakan semua dan setiap perintah baik itu lisan atau tertulis yang dikeluarkan pimpinannya. Seharusnya para pemimpin tidak hanya menilai perilakunya sendiri agar mereka dapat mengerti bagaimana mereka mempengaruhi orang lain, akan tetapi juga mereka harus meniti posisi mereka dan cara menggunakan kekuasaan.⁵

Pemimpin akan memproduksi hasil atau produk yang baik dan bermanfaat atau justru menghasilkan produk yang buruk, dalam kaitannya dengan efisiensi organisasi atau lembaga, juga dihubungkan dengan kesejahteraan dan kebahagiaan manusia pada umumnya. Masyarakat sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik. Mereka mengharapkan pemimpin yang mampu mengantarkan mereka pada

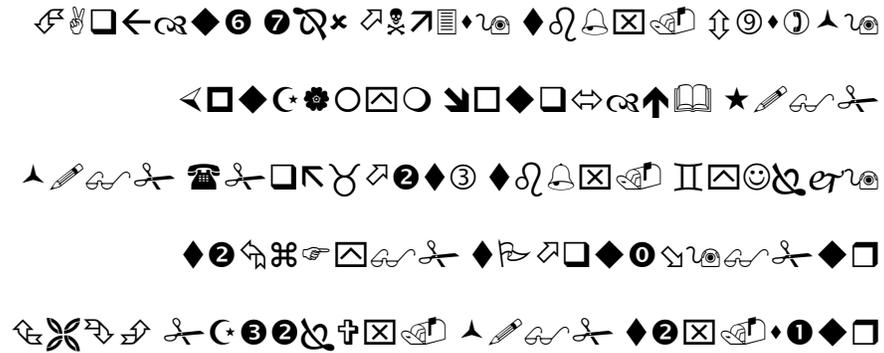
⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 49

⁵ *Ibid*, hlm 91

kemajuan, kemakmuran, kebahagiaan dan kesejahteraan. Oleh kepemimpinan yang buruk dan tidak efisien di suatu perusahaan atau di suatu lembaga, misalnya akan terjadi penurunan produksi, karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas dari pimpinannya, keresahan-keresahan akan muncul dan ketika hal itu datang, maka bila diukur secara financial adalah tidak ekonomis. Menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kreatifitas dan berdedikasi tinggi sehingga keadaan orang-orang yang terdapat dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya akan terus mendapatkan angin segar untuk terus bekerja demi kemajuan bersama. Secara singkat dapat dikatakan bahwa hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Sifat dan sikap para pemimpin sebagaimana yang telah diuraikan di atas adalah sifat dan sikap seorang pemimpin yang dianjurkan dan disarankan sebagai ciri gaya kepemimpinan Islam yang telah dipergunakan oleh Rasulullah SAW dan juga para khalifah serta para pemimpin setelah kepemimpinan zaman para khalifah tersebut.

Dan selayaknya sebagai seorang muslim yang telah dijadikan pemimpin dimuka bumi ini, sebaiknya dan sewajarnya kita menganut apa yang telah diajarkan oleh rasul kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW, sehingga kepemimpinan yang dijalankan bisa berjalan dengan sebaik-

baiknya. Allah SWT menegaskan tentang hal ini didalam firmanNYA yaitu surat al ahzab ayat 21 yang berbunyi



“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”

Untuk lebih jelasnya terdapat satu hadits yang berbunyi sebagai berikut :

مَنْ أَطَاعَنِي دَخَلَ الْجَنَّةَ وَمَنْ عَصَانِي فَفَدَّ أَبِي (رَوَاهُ
 الْبُخَارِيُّ)

Artinya : barang siapa yang taat kepadaku (perintah agama Islam), maka ia akan memasuki surga, dan barang siapa membenci aku (qur’an dan hadits shahih) maka ia termasuk orang yang menolak (membangkang).

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggungjawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke

bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal.⁶ Dari uraian di atas hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya pemimpin yang sesuai dengan harapan para karyawan akan mampu mendorong karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang lebih baik, kreatif dan mencoba gagasan-gagasan baru serta bekerja secara maksimal sehingga organisasi yang menaungi mereka selama ini akan lebih maju dan berkembang. Produktivitas karyawan akan berbeda ketika harapan-harapan mereka terpenuhi dengan ketika harapan-harapan mereka belum terpenuhi dan juga belum terealisasi. Menurut observasi yang peneliti lakukan terjadi penurunan volume penjualan dan juga kualitas kerja karyawan ketika terjadi peralihan pemimpin atau regenerasi pemimpin. Bukti-bukti tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Gambar 1.1

Regenerasi Pemimpin ⁷

No.	Nama Pemimpin	Tahun	Volume Penjualan/ Bulan
1	Linisbatil Khoiriyah	1997	9.000.000,-/Bulan
2	Rochmatun	1998	6.000.000,- /Bulan
3	Siti Rohayati	2001	10.500.000,- /Bulan
4	Akromah	2006	12.000.000,- /Bulan
5	Mustofi'ah	2008	7.500.000,- /Bulan

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm 42.

⁷ Wawancara dengan pemimpin koperasi pondok pesantren az Zahra Jum'at, 7 Mei 2010.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi dua kali penurunan dalam volume penjualan dan salah satu penyebabnya adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin pada saat itu. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga hasil atau volume penjualan yang dihasilkan. Berdasarkan uraian-uraian di atas, melalui tulisan ini penulis ingin menganalisa mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Az-Zahra Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalahnya adalah apakah gaya kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi pondok pesantren Az-Zahra Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empirik pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi pondok pesantren Az-Zahra Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu syariah pada umumnya dan keuangan Islam pada khususnya serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang gaya kepemimpinan Islam dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi koperasi pondok pesantren Az-Zahra Semarang atau pihak yang terkait di dalamnya, dalam hal gaya kepemimpinan Islam agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

Pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menerangkan mengenai teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan yang akan diteliti, dan memuat jawaban sementara atas rumusan masalah, dan pengkajian hasil dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan pada area yang sama.

BAB III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian, berisi tentang metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan beserta sumber data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan, berisi semua temuan yang dihasilkan dalam penelitian dan analisis statistik.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini disusun suatu kesimpulan terhadap pokok permasalahan yang telah dibahas sebelumnya. Sedangkan saran diperuntukkan bagi pembaca dan lembaga yang diteliti, agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.