BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau lembaga, peran seorang pemimpin merupakan faktor yang paling penting. Pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada seluruh karyawnnya, dan seorang pemimpin juga sangat penting karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawannya, dan pimpinan bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Oleh karena itu islam memberikan pedoman dalam memilih pemimpin yang baik. Dalam Al-Quran Allah memerintahkan umat islam untuk memilih pemimpin yang baik dan beriman, sebagaimana dijelaskan oleh ayat Al-Quran Surat Al- Mumtahanah : 1

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ عَدُوِّى وَعَدُوَّكُمْ أَوْلِيَآءَ تُلْقُونَ إِلَيْهِم بِٱلْمَوَدَّةِ وَقَدْ كَفَرُواْ بِمَا جَآءَكُم مِّنَ ٱلْحَقِّ يُخْرِجُونَ ٱلرَّسُولَ وَإِيَّاكُمْ ۙ أَن تُؤْمِنُواْ بِٱللَّهِ رَبِّكُمْ إِن كُنتُمْ خَرَجْتُمْ جِهَـٰدًا فِى سَبِيلِى وَٱبْتِغَآءَ مَرْضَاتِى ۚ تُسِرُّونَ إِلَيْهِم بِٱلْمَوَدَّةِ وَأَنَا۠ أَعْلَمُ بِمَآ أَخْفَيْتُمْ وَمَآ أَعْلَنتُمْ ۚ وَمَن يَفْعَلْهُ مِنكُمْ فَقَدْ ضَلَّ سَوَآءَ ٱلسَّبِيلِ ﴿١﴾

" Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil musuh-Ku dan musuhmu menjadi teman-teman setia yang kamu sampaikan kepada mereka (berita-berita Muhammad), karena rasa kasih sayang; Padahal Sesungguhnya mereka telah ingkar kepada kebenaran yang datang kepadamu, mereka mengusir Rasul dan (mengusir) kamu karena kamu beriman kepada Allah, Tuhanmu. jika kamu benar-benar keluar untuk berjihad di jalan-Ku dan mencari keridhaan-Ku (janganlah kamu berbuat demikian). kamu memberitahukan secara rahasia (berita-berita Muhammad) kepada mereka, karena rasa kasih sayang. aku lebih mengetahui apa yang kamu sembunyikan dan apa yang kamu nyatakan. dan Barangsiapa di antara kamu yang melakukannya, Maka Sesungguhnya Dia telah tersesat dari jalan yang lurus."[1]

Kepemimpinan dalam pandangan Al-Quran bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah swt. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bukan sebaliknya, digunakan sebagai peluang untuk memperkaya diri, bertindak zalim dan sewenang-wenang. Balasan dan upah seorang pemimpin

[1] QS.Al-Mumtahanah (60):1

sesungguhnya hanya dari Allah swt di akhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia.[2]

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.[3]

Dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan juga suatu hierarki struktur tata kerja sebagai suatu sarana dalam memperjelas pembagian tugas dan pengaturan *job discription*. Adanya unsur pimpinan dan karyawan adalah sebagai elemen penting organisasi dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Bila fungsi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Pimpinan dan karyawan bersama-sama mengemban tangung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memilik kinerja yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Keberhasilan dan kegagalan sebagian besar organisasi ditentukann oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi

---

[2] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Islami Press, 2002), 112
[3] Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu*, (Jakarta: Usahawan, 1997), 17

tugas memimpin organisasi itu.[4] Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan baahanya serta lingkungan kerjanya.[5]

Hal-hal eksternal yang senantiasa mempengaruhi kinerja karyawannya antara lain gaya kepemimpinan, ketergantungan, hubungan atasan-bawahan, kultur yang terbangun, kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta sistem penilaian kerja yang diberlakukan.[6]

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk menjunjung kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang

---

[4] Siagian. P, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 28
[5] Ibid, 29
[6] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grfindo Persada, 2004), 134

efektif tersebut diharapkan dapat membuat kinerja karyawan meningkat, yang mengakibatkan pencapaian visi dan misi dalam suatu organisasi. Sistem penilaian kerja adalah sistem kinerja yang memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja.[7]

Dalam suatu perusahaan faktor sumber daya manusia merupakan kunci dari pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengembangkan perusahaan maka peran karyawan sangat penting , karena karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya bisa mempengaruhi keuntungan dari perusahaan. karyawan dalam pabrik krupuk desa tekenglagahan, loceret, nganjuk. Karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, sebab kalau sebuah perusahaan tidak ada karyawan, perusahaan itu tidak akan maju dan keuntungan yang diperoleh juga sangat sedikit. Pabrik krupuk tersebut karyawannya tidak bisa konsisten dalam melakukan pekerjaannya, kadang-kadang karyawan itu masuk kerja, kadang-kadang juga bolos kerja. Bahkan pemilik pabrik tersebut tidak pernah menegur atau memberi peringatan karyawan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur

[7] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung: Alfabeta, 2012), 230

yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.[8]

Al islam sebagai sumber kebenaran telah memberikan ruang yang seluas-luasnya kepada umatnya untuk bekerja dan berbisnis sepanjang yang dikerjakan dan yang dibisniskan tidak bertentangan dengan syariah. Syariah lah yang menjadi pedoman dan referensi utama ketika manusia mengerjakan sesuatu baik untuk dirinya maupun untuk orang lain. Allah berfirman dalam Q.S. At Taubah 105 :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

"Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui Yang Ghaib dan Yang Nyata, lalu Dia terangkan kepadamu tentang apa yang telah kamu kerjakan."

Ketika manusia bekerja tidak boleh lupa bahwa apapun yang dikerjakan akan dilihat oleh Allah dan Rasulnya, serta orang-orang mukmin yang bermakna penyaksian, dan kelak akan diperadabkan kembali kepada Allah mengenai apa yang telah dikerjakan. Disinilah makna pentingnya jawaban manusia terhadap pekerjaan atau amal yang dilaksanakannya. Karena itu dalam dunia bisnis yang dilaksanakan

[8] Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu*, (Jakarta: Usahawan, 1997), 17

manusia, pedoman syariat atau tuntutan Allah dan Rasulnya dinyatakan akan menjamin kesuksesan yang abadi di dunia dan akhirat.[9]

Sistem penilaian kerja adalah sistem kinerja yang memerlukan standar kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja.[10]

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.[11]

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya pemimpin yang baik, maka dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya, serta diharapkan pekerjan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Melihat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan pemimpin yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar karyawan yang bekerja dalam organisasi bisa mencapai profitabilitas perusahaan.

Salah satu sebab yang memposisikan kerja sebagai suatu yang mulia adalah al-qur'an menjadikan para nabi dan rasul sebagai pembawa risalah, dan sebagai perintis berbagai lapangan kerja, dalam al-qur'an

---

[9] Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam,*(Bandung: Alfabeta, 2011), 84
[10] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Bandung: Alfabeta, 2012), 230
[11] Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 2

menganjurkan pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai rezeki yang halal.[12]

Pabrik krupuk Wong Ndeso adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan yang memproduksi krupuk. Pabrik krupuk Wong Ndeso bertempat di desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk. Berikut kapasitas produksi di Pabrik Krupuk Wong Ndeso:

Tabel 1.1
Kapasitas Produksi Pabrik Krupuk Wong Ndeso

No	Tahun	Kapasitas Produksi
1	2012	4 ton krupuk
2	2013	7 ton krupuk
3	2014	10 ton krupuk
4	2015	10 ton krupuk
5	2016	13 ton krupuk

Sumber: Dokumentasi tanggal 8 september 2017

Dari tabel di atas menunjukkan pada tahun 2012 produksi krupuk mencapai 4 ton krupuk. Pada tahun 2013 kapasitas produksi mencapai 7 ton kerupuk. Pada tahun 2014 dan 2015 kapasitas produksi mencapai 10 ton kerupuk. Pada tahun 2016 kapasitas produksi mencapai 13 to produksi. Dari penjelasan di atas dapat di ketahui bahwa pertahun kapasitas produksi kerupuk mengalami fluktuasi, akan tetapi hal tersebut cenderung meningkat dari tahun ke tahun yakni sebanyak 3 ton kerupuk.

Dalam pabrik krupuk Wong Ndeso ada tiga bagian yaitu bagian produksi krupuk, menggoreng krupuk, dan mengemas krupuk. Pada bagian produksi adalah bagian yang mencetak krupuk, bila ada krupuk yang cacat,

[12] Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 39

maka pemimpinnya yang menegur karyawannya dengan cara memberi contoh bagaimana mencetak krupuk yang baik dan agar bisa dijual oleh konsumen. Dalam pemasarannya melalui pasar-pasar, warung dan keliling kampung. Dan yang diproduksi krupuknya juga bermacam-macam, harganya berbeda-beda sesuai dengan bungkusnya. Pemimpinnya sangat rutin memberi masukan dan mengontrol hasil kerja karyawannya. Pabrik krupuk Wong Ndeso ini selalu mengedepankan dan mengutamakan pelayanan konsumen, serta selalu membeli bonus kepada konsumen yang sudah berlangganan.

Karyawan yang tidak disiplin yaitu bagian produksi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mengikuti peraturan yang ada di pabrik krupuk Wong Ndeso. Sehingga karyawan tersebut masuk dan keluar se enaknya sendiri. Karyawan tersebut mempunyai dua pekerjaan, kalau dia mempunyai pekerjaan diluar dia tidak masuk kerja, kemudian kalau pekerjaan itu selesai di kembali bekerja dalam pabrik krupuk Wong Ndeso.

Kinerja karyawan di pabrik krupuk Wong Ndeso sangat menentukan terwujudnya visi dan misi yang direncanakan sejak awal, untuk itu diperlukan komitmen tinggi dari pemimpin dan karyawannya guna meningkatkan kinerja. Bahwa di dalam pabrik krupuk Wong Ndeso dari tahun berdiri sampai sekarang mengalami penambahan karyawan, hingga saat ini mencapai 26 orang karyawan tetap, dan 5 orang karyawan borongan. Karyawan dalam pabrik krupuk Wong Ndeso dari tahun 2000

sampai sekarang tidak pernah bertambah, tetapi setiap tahun ada karyawan borongannya. Dalam pabrik krupuk Wong Ndeso tidak ada perputaran karyawan, karena setiap orang sudah biasa dengan pekerjaannya masing-masing.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk skripsi dengan judul " PERAN GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PABRIK KRUPUK WONG NDESO DESA NGELUK, KECAMATAN LOCERET, KABUPATEN NGANJUK"

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Islam di pabrik krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana kinerja karyawan dalam pabrik Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Islam di pabrik krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam pabrik Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan literatur bagi mahasiswa maupun pihak lain untuk melakukan penelitian sejenis dan mendapatkan gambaran yang jelas tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
2. Secara praktis
   a. Bagi peneliti

      Dari penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dalam sebuah penelitian ilmiah dan dapat menambah pengetahuan di bidang Ekomomi Islam khususnya pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan profitabilitas.

   b. Bagi Lembaga

      Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan tambahan untuk menambah literatur tentang Ekonomi Islam serta di jadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

   c. Bagi STAIN Kediri

      Untuk menambah pengetahuan dan menguji kemampuan dalam hal penguasaan materi yang di dapat di bangku kuliah serta untuk menambah perbendaharaan kepustakaan STAIN Kediri.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan informasi penulis melakukan penelitian pada bidang ini. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan adalah sebagai berikut :

1. Abdul Kadir, Jurusan Syariah, Prodi Ekonomi Syariah (2016) yang mengambil judul " Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di KSU BMT " RAHMAT" Syariah Kediri". Hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan di KSU BMT "Rahmat" Syariah ada gaya kepemimpinan *Partisipasif* karena tugas yang diberikan tidak dalam jumlah yang banyak namun hanya sesuai *job description*, hubungan antara pemimpin dan bawahan juga sangat tinggi. Manajer BMT Rahmat menggunakan komunikasi dua arah dengan para pegawainya dalam berbagai kesempatan baik dalam melakukan kontroling maupun disaat menyelesaikan permasalahan. Dan juga gaya kepemimpinan di KSU BMT "Rahmat" Syariah sangat sesuai dengan konsep Islam karena kepemimpinannya mengedepankan hubungan kekeluargaan yang baik selain itu juga mengedepankan dalam menyelesaikan bermacam-macam persoalan. Dan kinerja pegawai KSU BMT "Rahmat" Syariah dapat dikatakan memenuhi kriteria sebagai pegawai yang baik, karena para pegawai selama ini melaksanakan sesuai *job description* masing-masing dan mereka juga bekerja sesuai standar kualitas, kuantitas, standart waktu yang telah ditetapkan dan juga kerja sama maksimal yang ditunjukkan dengan hasil akhir yang baik. Dan peran

gaya kepemimpinan KSU BMT "Rahmat" Syariah ditunjukkan pada pola kepemimpinan manajer BMT yang menganggap pegawainya seperti kawan *(partnership)*, dan mengedepankan sistem kekeluargaan di kantor. Hal tersebut yang dapat memacu semangat para pegawai dalam menyelesaian tugasnya dengan maksimal..[13]

2. Pipit Erlinda Sari, Jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam (2014) yang mengambil judul " Peranan Komunikasi Pemimpin Di BMT LANTASIR Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam". Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah perbedaannya yaitu dari skripsi yang terdahulu membahas tentang kedisiplinan karyawan di BMT LANTASIR dan pemimpinnya komunikasinya sangat baik dengan karyawan-karyawannya. Dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam organisasi, dengan komunikasi pemimpin dapat mengawasi kinerja dan kedisiplinan para karyawan .[14]

   Sedangkan penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinn dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan perbedan yang penulis teliti adalah terletak pada pelayanan dan cara berkomunikasi dengan karyawannya, serta perbedaan permasalahan yang akan dianalisis dan perbedaan objek penelitian.

---

[13] Abdul Kadir, Jurusan Syariah, *" Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di KSU BMT " RAHMAT" Syariah Kediri"*, STAIN Kediri, 2016

[14] Pipit Erlinda Sari, Jurusan Syariah, *"Peranan Komunikasi Pemimpin Di BMT Lantasir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Islam"*, STAIN Kediri, 2014