

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan perlu diperhatikan dalam manajemen adalah manusia itu sendiri. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Sementara itu para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan unsur yang pasti ada dalam setiap organisasi (Yusuf, 2016, hlm. 24–25). Sumber daya manusia merupakan suatu modal yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Upaya memaksimalkan produktivitas organisasi/perusahaan tersebut tidak akan berjalan, jika tidak adanya karyawan/bawahan (karyawan) yang berkeahlian dan berkompentensi di bidangnya masing-masing serta mereka yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi/perusahaan. Seorang pemimpin organisasi/perusahaan

tidak dinilai dari penguasaan terhadap pengetahuan yang dimilikinya. Tolok ukur seorang pemimpin adalah keputusan yang diambil dan bagaimana keputusan tersebut apakah efektif bagi organisasi yang dipimpinnya atau malah sebaliknya.

Menjadi seorang pemimpin yang efektif bagi sebuah organisasi perlu mengenali dan memahami visi organisasi yang dipimpin. Seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia menjadi modal utama yang harus dimiliki setiap organisasi. Jika suatu organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup, maka itu akan menjadi keunggulan bagi perusahaan itu sendiri, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya buruk maka itu akan menjadi kelemahan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya masyarakat selalu membutuhkan keberadaan pemimpin dalam kehidupannya sehari-hari. Seperti halnya suatu desa memerlukan pemimpin atau kepala desa, begitu pula ketika shalat berjamaah perlu adanya pemimpin yang bertindak sebagai imam bahkan dalam kegiatan yang sifatnya kecil pun kita sering menunjuk salah satu teman untuk menjadi pemimpin atau ketua tim dalam sebuah tim. Hal ini menunjukkan bahwa peranan pemimpin sangat penting kedudukannya dalam suatu masyarakat. Pemimpin dalam Islam disebut imam atau bisa juga khalifah. Disebut imam berarti harus selalu didepan guna memberi keteladanan atau kepeloporan dalam segala bentuk kebaikan. Kemudian disebut juga khalifah berarti ia harus bisa berada dibelakang untuk menjadi pendorong diri dan orang yang dipimpinnya untuk maju dalam menjalani kehidupan yang baik dan benar sekaligus

mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh orang yang dipimpinya ke arah kebenaran (Rivai, Bachtiar, & Amar, 2013, hlm. 58).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya.

Para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kepemimpinan, dalam pandangan Islam tergambar secara garis besar yang mencakup lima hal yakni, (1) Tanggung Jawab, Bukan Keistimewaan (2) Pengorbanan, Bukan Fasilitas (3) Kerja Keras, Bukan Santai (4) Kewenangan Melayani, Bukan Sewenang-Wenang (5) Keteladanan Dan Kepeloporan, Bukan Pengekor (Rivai dkk., 2013, hlm. 59–60).

Seorang pemimpin juga perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan karyawannya dengan menanamkan paradigma berpikir dan sikap mental yang amanah. Amanah adalah sesuatu yang harus dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan keridhaan Allah. Amanah yang tidak ditunaikan akan mendapat murka Allah. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki keyakinan, dapat menerima kritik, serta dapat mempertimbangkan apa yang baik untuk masa kedepannya. Seperti yang disebutkan salah satu hakikat kepemimpinan bahwa

pemimpin adalah keteladan dan kepeloporan, bukan pengekor, karena sebagai seorang pemimpin ia harus sudah terlatih berpikir kritis dan analitis (M. Abdullah, 2014, hlm. 94–95). Tatkala demikian hal tersebut akan diminta pertanggungjawabannya kelak sebagaimana firmanNya dalam Q.S.Al-Isra/17:36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban” (Departemen Agama RI, 2010a, hlm. 479).

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut (Pavitarani, 2013, hlm. 2).

Suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang disebut manajemen kinerja berfokus pada tiga hal yaitu: pertama, bagaimana para manajer dan pemimpin kelompok, bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada disekitar mereka. Kedua, bagaimana para individu (karyawan) bekerjasama dengan para manajer dan kelompok, ketiga, bagaimana individu dapat

dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian mereka dan tingkat kompetensi serta kinerja mereka (M. Abdullah, 2014, hlm. 259–260). Adapun peran seorang pemimpin (*leader*) yakni bertindak sebagai panutan atau contoh bagi bawahan atau karyawan lainnya, memberi perintah dan arahan kepada bawahan/ karyawan, membuat keputusan, dan memobilisasi dukungan pegawai (Kaswan, 2016, hlm. 59). Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. As-Sajdah/32:24.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami (Departemen Agama RI, 2010b, hlm. 598).”

Berdasarkan kedua ayat Al Qur'an tersebut di atas, maka seorang pemimpin dituntut untuk memahami kehendak dan memperhatikan kondisi bawahan yang dipimpinnya. Allah memerintahkan pada manusia, khususnya orang-orang yang beriman, agar taat dan patuh kepada Rasulullah saw. Ketaatan dan kepatuhan pada beliau sebagai manusia pilihan Allah SWT merupakan perwujudan kepemimpinan Allah SWT. secara nyata di muka bumi ini. Kepribadiannya sebagai pemimpin di dalam pola pikir, bersikap dan berperilaku, merupakan pancaran isi kandungan al-Quran sehingga sepatutnya diteladani. Untuk itu bukan beliau yang memerintahkan atau menganjurkan agar mengambil suri teladan dari perkataan, perbuatan dan diamnya, tetapi justru datangnya dari Allah SWT (Nugroho, 2017, hlm. 2–3).

Terkait kepemimpinan dari perspektif Islam adalah seorang pemimpin itu harus amanah (*trust*), lebih lanjut makna amanah dapat diartikan sebuah ikatan atau kontrak seorang pemimpin dengan bawahan yang dipimpinnya, bahwa dapat

dipastikan seorang pemimpin tersebut akan membimbing, melindungi, dan akan memperlakukan mereka dengan adil. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan maslahat bukan hanya bagi organisasinya (mewakili *shareholders*) namun juga bagi seluruh karyawan yang dipimpinnya. Karenanya kepemimpinan bukanlah hak milik yang boleh dinikmati dengan cara sesuka hati orang yang memegangnya.

Islam memandang tugas kepemimpinan dalam dua tugas utama, yaitu menegakkan agama (akhirat) dan mengelola urusan dunia. Sehingga Allah sangat membenci orang yang menjadi pemimpin dikarenakan mengejar jabatan semata. Hal ini diriwayatkan dalam hadist Buchari Muslim: “Abu said (Abdurrahman) bin Samurah r.a. Berkata: Rasulullah saw telah bersabda kepada saya : “Ya Abdurrahman bin Samurah, jangan menuntut kedudukan dalam pemerintahan, karena jika kau diserahi jabatan tanpa minta, kau akan dibantu oleh Allah untuk melaksanakannya, tetapi jika dapat jabatan itu karena permintaanmu, maka akan diserahkan ke atas bahumu atau kebijaksanaanmu sendiri. Dan apabila kau telah bersumpah untuk sesuatu kemudian ternyata jika kau lakukan lainnya akan lebih baik, maka tebuslah sumpah itu dan kerjakan apa yang lebih baik itu.” (HR. Bukhari Muslim). Selain itu juga terdapat hadist yang berhubungan dengan hal tersebut, yaitu “Dari Abu Hurairah r.a ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Jika amanah telah hilang (sudah tidak dipegang lagi dengan teguh), maka tunggulah saat kehancurannya. Ia bertanya: Ya Rasul, bagaimana orang menghilangkan amanah itu? Rasul menjawab: (Yaitu)

apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. (HR. Bukhari).”

Kepemimpinan dalam perspektif Islam yaitu amanah yang diemban oleh seorang pemimpin harus disertai dengan profesionalisme yang memiliki visi mensejahterakan ummat, memiliki perencanaan jangka panjang, mampu mengimplemantasikan, memiliki pengalaman dan kemahiran serta diakui kepakarannya dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya (Nugroho, 2017, hlm. 3–4) .

Bidang kepemimpinan selalu menarik dibicarakan oleh para ahli, hal ini tentu saja disebabkan peranan kepemimpinan itu sendiri di dalam kehidupan organisasi. Sebab sepanjang menyangkut hubungan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka kesepakatan mencapai tujuan tertentu, sehingga dapat dipastikan peranan kepemimpinan mutlak diperlukan dalam kelangsungan hidup organisasi, mulai dari organisasi swasta hingga organisasi-organisasi pemerintah (Wahyusumijo, 1987, hlm. 136).

Kepemimpinan mutlak diperlukan bagi suatu organisasi salah satunya adalah PT. BNI syariah yang bergerak di bidang jasa perbankan syariah. Menjaga eksistensi bank syariah tidak terlepas dari peran pemimpin pada bank syariah tersebut. Pemimpin berkewajiban untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi organisasi yang dipimpinnya sehingga keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuannya sangat tergantung dari peran pemimpinnya. Fenomena pertumbuhan perbankan syariah yang sangat tinggi pada saat ini belum diimbangi

dengan pemenuhan sumber daya insani yang cukup. Cukup diartikan bukan saja dari sisi pemenuhan jumlah pegawai, namun yang lebih utama adalah pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi dan pengalaman dalam mengelola perbankan syariah (Nugroho, 2017, hlm. 1–2).

Begitu pentingnya peran pemimpin dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan yang dipimpin, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Pemimpin Sebagai Pemberdaya Dan Motivator Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran pemimpin PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memberdayakan dan memotivasi karyawan?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memberdayakan dan memotivasi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui peran pemimpin PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memberdayakan dan memotivasi karyawan.

2. Mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin dalam memberdayakan dan memotivasi karyawan.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan berguna antara lain di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin.
 - b. Dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam kegiatan pengembangan organisasi.

- b. Bagi Peneliti

Meningkatkan kemampuan akademis melalui penerapan teori-teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta membandingkan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

E. Definisi Operasional

Guna menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti dan kekeliruan dalam memahami judul yang akan diteliti dan

kekeliruan dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Peran

Peran dapat sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan (Rivai, 2006a, hlm. 148). Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seperti apa peran pemimpin PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

2. Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Rivai dkk., 2013, hlm. 2). Pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi (Lensufiie, 2010, hlm. 3). Memegang peranan sebagai pemimpin (*leader*), dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya di antaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan. Dalam organisasi

informal biasanya, pemimpin diikuti karena mempunyai kekuasaan karismatik atau kekuasaan fisik. Adapun dalam organisasi formal, pemimpin yang diangkat dari atas, maka manajer seperti seringkali tergantung akan kekuasaan yang melekat pada jabatannya tersebut (Thoha, 2001, hlm. 13).

Para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin juga harus memahami hakikat kepemimpinan, di dalam pandangan Islam yang secara garis besar terbagi dalam lima lingkup:

- a. Tanggung jawab, bukan keistimewaan
- b. Pengorbanan, bukan fasilitas
- c. Kerja keras, bukan santai
- d. Kewenangan melayani, bukan sewenang-wenang

3. Pemberdaya

Memberdayakan berarti mendorong orang menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Berarti memberi kesempatan kepada mereka untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan yang baik dan mempunyai keterampilan untuk mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Pemberdayaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses untuk menjadikan karyawan lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Memberdayakan karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah membuat karyawan-karyawan bertanggungjawab atas apa yang mereka lakukan.

4. Motivator

Orang (perangsang) yang menyebabkan timbulnya motivasi pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu; pendorong; dan penggerak. Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau berarti daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (M. M. Abdullah, 2014, hlm. 264).

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan pada penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang peneliti lakukan, berkaitan dengan pengelolaan maka telah ditemukan peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang persoalan pengelolaan peneliti yang dimaksud yaitu:

1. Rahmayanti (1301150176) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin tahun 2013, dengan hasil analisis regresi linier berganda

menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 64,0% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin. Secara simultan (uji f) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin, dengan hasil f hitung 3,528 lebih besar dari nilai f tabel 3,440 dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial (uji t) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

Persamaan dengan peneliti saat ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi. Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti terdahulu membahas mengenai gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, sedangkan peneliti saat ini membahas mengenai peran pemimpin dalam perusahaan. Perbedaan selanjutnya terletak pada jenis penelitian di mana peneliti terdahulu menggunakan jenis penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan jenis penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian yang berbeda, peneliti saat ini adalah PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin sedangkan peneliti terdahulu adalah PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

2. Distya Eki Pavitaran (C2A009106) Universitas Diponegoro Semarang tahun 2013 dengan judul penelitian “Peran Pemimpin Sebagai Pemberdaya Dan

Motivator Karyawan Di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah".
Persamaan dengan peneliti saat ini adalah peneliti sama-sama membahas peran pemimpin dalam sebuah organisasi/perusahaan dengan jenis penelitian yang sama yaitu deskriptif kualitatif dan lokasi penelitian di Direktorat Reserse Narkoba Polda Jawa Tengah. Sedangkan perbedaan dengan peneliti saat ini adalah lokasi penelitian yaitu PT. BNI Syariah Cabang Banjarmasin, kemudian subjek penelitian saat ini adalah pihak-pihak yang ada pada bank tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah penelitian mencerminkan proses pemikiran mengenai mengapa masalah yang dijumpai menggugah niat peneliti untuk melakukan penelitian. Secara logis, peneliti melihat aspek tersebut aktual dan relevan untuk diteliti, terutama berkaitan dengan aspek pengembangan ilmu dan aspek empiris. Kemudian permasalahan penelitian yang dirumuskan dengan kalimat pertanyaan ini harus terkait dengan latar belakang penelitian. Setelah itu dari perumusan masalah tersebut dapat disusun beberapa tujuan penelitian untuk mengetahui segala sesuatu setelah rumusan masalah itu terjawab melalui pengumpulan data. Manfaat penelitian, setiap penelitian diharapkan memiliki manfaat bisa bersifat teoritis, dan praktis.

BAB II Landasan Teori, berisi kajian teori yang mengemukakan uraian tentang teori-teori yang mutakhir dan relevan dengan permasalahan penelitian sehingga benar-benar menjadi landasan teoritis bagi permasalahan tersebut.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan, sifat, tempat, subjek dan objek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data serta tahapan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian, berisi tentang kondisi objek penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB V Penutup, berisi kesimpulan atas hasil penelitiannya dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitiannya.