

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DI “PERUSAHAAN X” PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (KECAMATAN SOLOKAN JERUK KABUPATEN BANDUNG)

Laela Nurlatifah, Iyan Sopiyan

STAI Bhakti Persada Majalaya Bandung

Email: laelanurlatifah1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab sejumlah pertanyaan penting, diantaranya 1). Bagaimana gaya kepemimpinan menurut ilmu manajemen pendidikan Islam, 2). Bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan di “Perusahaan X”, 3). Bagaimana motivasi kerja karyawan di “Perusahaan X”, 4). Bagaimana pandangan manajemen pendidikan Islam terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan di “Perusahaan X”? Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ada di lokasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan peneliti dengan cara mengamati, mewawancarai dan mendokumentasikan, sehingga hasil penelitian ini tersusun secara sistematis ada beberapa langkah dalam menganalisis data yang pertama adalah memilih bagian-bagian utama yang menjadi fokus masalah, yang kedua menyajikan data secara singkat dan jelas, ketiga menarik kesimpulan guna mendapatkan jawaban dari rumusan masalah judul skripsi ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perusahaan, Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

A. PENDAHULUAN

Manajemen di “Perusahaan X” yang sedang diteliti memiliki sistem kerja yang tidak dan kurang tepat dalam pelaksanaannya, salah satu diantaranya adalah banyaknya aturan yang diacuhkan sampai melanggar peraturan per undan-undangan, hal tersebut dikarenakan kriteria kepemimpinan manajernya adalah otoriter/ autokratis, ciri-ciri kepemimpinan seperti ini:

1. Menganggap organisasi sebagai milik sendiri,
2. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
4. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;
5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya;
6. Dalam tindakan sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan punitive (bersifat menghukum).¹

Pengertian Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.² Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk itu di dalamnya ada dua pihak yang berperan antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam).

Imam Al-mawardi dalam al-Ahkam al-Sulthaniyah menyinggung mengenai hukum dan tujuan menegakkan kepemimpinan. Beliau mengatakan bahwa menegakkan

¹ Beni Ahmad Saebani, Filsafat Manajemen. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), Cet-1, hal. 293.

² George R. Terry (1972:458)

kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah sebuah keharusan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa keberadaan pemimpin (imamah) sangat penting, artinya, antara lain karena imamah mempunyai dua tujuan: pertama: *Likhilafati an-Nubuwwah fi-Harosati ad-Din*, yakni sebagai pengganti misi kenabian untuk menjaga agama. Dan kedua: *Wa sissati ad-Dunya*, untuk memimpin atau mengatur urusan dunia. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan, kemaslahatan, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, mengayomi rakyat, mengatur dan menyelesaikan problem-problem yang dihadapi masyarakat.

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Al Baqarah: 30)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

"Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah SWT dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS An-Nisa: 59)

Ayat ini menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT dan rasulnya. Kepemimpinan di perusahaan garmen yang diteliti, kurang demokratis, model kepemimpinannya otoriter, perintah dari manajernya harus dilaksanakan secepatnya, sedangkan karyawannya tidak langsung menegerjakan karena ada pekerjaan lain yang harus lebih utama dibereskan. Dan jam kerja melebihi peraturan perusahaan, seharusnya 8 jam dalam 1 hari paktanya dalam 1 hari 10-15 jam/hari.

Berdasarkan observasi dan pengalaman di lapangan banyak orang yang komplek karena tidak terima terhadap peraturan-peraturan manajernya karena memaksakan kehendak, pemimpin tidak melihat/memandang kepada bawahannya apakah bisa tidak karyawan tersebut mencapai target apa yang diharapkan perusahaan.

Peneliti mengangkat dan membahas manajemen kepemimpinan di perusahaan "Perusahaan X", Dikarenakan situasi kondisi perusahaan sedang turun, kritis dan pemimpin yang otoriter. Semoga dengan ini bisa berubah lebih baik, dan normal kembali seperti biasanya.

a. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan pembatasan masalah tersebut, penelitian ini memfokuskan perumusan masalah diantaranya:

- 1) Apa pengertian manajemen kepemimpinan persfektif manajemen pendidikan islam?
- 2) Bagaimana proses manajemen dalam aspek gaya kepemimpinan dan perilaku karyawan di “Perusahaan X”?
- 3) Bagaimana persefektif manajemen pendidikan islam terhadap manajemen kepemimpinan dan perilaku karyawan di “Perusahaan X”?

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan menurut ilmu manajemen pendidikan islam?
- 2) Bagaimana gaya kepemimpinan di “Perusahaan X”?
- 3) Bagaimana motivasi karyawan di “Perusahaan X”?
- 4) Bagaimana persefektif MPI terhadap gaya kepemimpinan di “Perusahaan X”?
- 5) Bagaimana persefektif MPI terhadap motivasi karyawan di “Perusahaan X”?

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

- 1) Dapat mengetahui Gaya kepemimpinan menurut ilmu manajemen pendidikan islam dan bisa menerapkan kepemimpinan menurut ajaran islam.
- 2) Dapat mengetahui Gaya kepemimpinan di “Perusahaan X” dan bisa menerapkan kepemimpinan yang baik sesuai tuntunan Rasulullah SAW.
- 3) Dapat mengetahui Motivasi karyawan di “Perusahaan X” dan menjalankan motivasi dengan cara yang baik.
- 4) Dapat mengetahui persefektif MPI terhadap gaya kepemimpinan “Perusahaan X”.
- 5) Dapat mengetahui persefektif MPI terhadap motivasi karyawan dalam manajemen di “Perusahaan X”.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang saat ini dengan cara Kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, suatu kejadian atau peristiwa serta aktifitas kerja di perusahaan “Perusahaan X”.

1. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menjalankan metode dengan cara observasi terlebih dahulu, apa saja masalah-masalah yang ditemukan di lokasi penelitian dan terdapat masalah-masalah yang ditemukan oleh peneliti antara lain:

- a. Persoalan kepemimpinan manajer di “Perusahaan X” Kecamatan solokan jeruk Kab. Bandung.
- b. Persoalan kebijaksanaan mengenai jam kerja di “Perusahaan X” Kecamatan solokan jeruk Kab Bandung
- c. Kurangnya dorongan dan motivasi dari atasan leader dan manajernya.
- d. Persoalan kebijaksanaan mengenai keputusan seorang pemimpin menuntaskan suatu masalah yang terjadi, dan terjadi pro kontra antara karyawan dengan atasan leader dan manajernya.

Peneliti melanjutkan wawancara dengan responden satu sampai dua, dengan berwawancara peneliti bisa tahu apa saja yang terjadi saat masalah-masalah itu muncul dari mulainya dipimpin oleh A dan dipimpin oleh B, cara penyampaiannya berbeda dan cara penyelesaian suatu masalahpun berbeda. Peneliti melanjutkan dengan dokumentasi, mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari alamat perusahaan, tata tertib perusahaan, dan analisis data yang sudah didapatkan.

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini survey langsung ke lapangan. Identifikasi informasi bisa gambar, Audio (suara) atau video dan wawancara.

3. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian merupakan suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Langkah dalam penelitian ini, mengacu pada pendapat Bogdan yaitu "tahapan penelitian kualitatif menyajikan tiga tahapan yaitu tahap pralapangan, tahap kegiatan lapangan, dan tahapan analisis data",³

Tahap pralapangan dilaksanakan peneliti sebelum pengumpulan data. Tahap pralapangan merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti sebelum pengumpulan data, ada enam kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami yaitu etika penelitian lapangan, adapun enam kegiatan yang dilakukan oleh penulis dalam tahapan ini, yaitu:

- a. Menyusun rancangan penelitian, rancangan penelitian ini biasa disebut proposal penelitian. Pada tahapan ini penulis memilih lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, menentukan latar belakang masalah dan alasan pelaksanaan penelitian, serta kajian kepustakaan yang dijadikan dasar dalam menentukan focus penelitian yaitu meneliti manajemen kepemimpinan, dan motivasi-motivasi kerja di "Perusahaan X".
- b. Memilih lapangan locus penelitian. Dalam pemilihan lokasi penelitian, penulis melakukan kesesuaian antara teori yang didapat oleh penulis dengan kenyataan/praktek di lapangan.
- c. Mengurus perizinan, perizinan dibuat kepada pihak-pihak yang berwenang memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
- d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan. Penulis terlebih dahulu membaca dari kepustakaan dan mengetahui dari orang tentang objek penelitian sehingga penulis mengenali situasi dan kondisi daerah tempat penelitian yang akan dilakukan serta memiliki gambaran umum tentang keadaan di lapangan.
- e. Memilih dan memanfaatkan Responden. Responden yang dipilih oleh penulis sendiri disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan oleh penulis serta responden tersebut dirasakan dapat mewakili keseluruhan.
- f. Menyiapkan perlengkapan penelitian. Perlengkapan yang dipersiapkan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini, diantaranya: perlengkapan fisik, surat izin

³ Basrowi dan Suwandi *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Rineka Cipta. Jakarta: 2008.) hal 84

mengadakan penelitian dari Universitas/Sekolah tinggi, kontak dengan daerah yang menjadi latar penelitian yaitu di “Perusahaan X”.

- g. Persoalan etika penelitian. karena dalam penelitian kualitatif adalah orang sebagai alat yang mengumpulkan data. Penulis berhubungan dengan orang-orang, baik secara perseorangan maupun secara kelompok atau masyarakat, akan bergaul, hidup, dan merasakan serta menghayati bersama tata cara hidup dalam latar penelitian. sehingga penulis harus menyesuaikan diri dengan orang-orang yang berada di lingkungan yang akan diteliti.

Tahap kegiatan lapangan merupakan kegiatan peneliti yang dilakukan langsung ditempat penelitian, tahap lapangan pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian yaitu:

- a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri. Pada tahap ini penulis mengklasifikasi subjek penelitian yang sesuai dengan alat pengumpul data yang digunakan dengan melihat kepada subjek penelitian yang ada pada latar penelitian serta data yang harus dikumpulkan.
- b. Memasuki lapangan. Pada tahap ini peneliti berusaha untuk menyesuaikan diri dengan karakteristik lapangan penelitian sehingga dapat terjadi keakraban dan tidak adanya dinding pemisah antara penulis dan subjek penelitian. adapun kegiatan yang dilakukan oleh penulis, diantaranya:
 - 1) Mengadakan wawancara dengan manajer dan HRD/GA “Perusahaan X”. sebagai subjek penelitian utama yang difokuskan pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
 - 2) Melakukan observasi terhadap kepemimpinan dan motivasi-motivasi kerja.
 - 3) Melakukan observasi terhadap karyawan-karyawan “Perusahaan X”.
 - 4) Berperan serta sambil mengumpulkan data. Penulis ketika melakukan penelitian tidak hanya melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta hasil wawancara dan dokumentasi dengan manajer dan HRD/GA. Terdapat beberapa prinsip pokok dalam analisis data, prinsip tersebut meliputi konsep dasar, menemukan tema dan merumuskan hipotesis, serta bekerja dengan hipotesis.

4. Teknik Analisis dan Interpretasi Data

Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Langkah-langkah analisis data yang dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pengtransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian.

Kegiatan reduksi data yang dilakukan oleh penulis pada awal penelitian, diantaranya:

- 1) Menentukan kerangka konseptual.
- 2) Menentukan permasalahan.
- 3) Menentukan pendekatan dalam pengumpulan data yang diperoleh.

Sedangkan proses reduksi selama pengumpulan data yaitu:

- 1) Membuat ringkasan.

- 2) Memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.
- 3) Mencari tema-tema.
- 4) Menulis memo, dan lain-lain.

Reduksi merupakan bagian dari analisis, bukan terpisah. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah penulis untuk mencari kembali data yang diperoleh bila diperlukan.

b) Penyajian Data/Display Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa tek naratif, matriks, grafik, jaringan/network, dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu, sajiannya harus tertata secara apik. Penyajian data juga berupa bagian dari analisis, bahkan mencakup pula reduksi data.

Dalam penelitian ini penulis juga melakukan penyajian secara sistematis, agar lebih mudah untuk dipahami interaksi antar bagian-bagiannya dalam konteks yang utuh bukan segmental atau fragmental terlepas satu dengan lainnya. Dalam proses ini, data diklasifikasikan berdasarkan tema-tema inti.

c) Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Dalam tahap ini, penulis membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap, dengan „temuan baru“ yang berbeda dari temuan yang sudah ada.

Kesimpulan tersebut merupakan jawaban-jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diperoleh peneliti sebagai hasil wawancara, sstudi dokumentasi, dan observasi. Kesimpulan yang diambil hanya bersifat sementara dan masih sangat kabur serta diragukan, oleh karena itu kesimpulan senantiasa harus di verifikasi selama penelitian berlangsung hingga akhirnya tercapai kesimpulan akhir.

C. HASIL DAN PENBAHASAN

1. Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dengan manajer, serta dokumentasi yang didapatkan peneliti mengenai manajemen kepemimpinan di “Perusahaan X”. Berikut hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti:

a. Gaya kepemimpinan menurut ilmu manajemen pendidikan islam

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan islam merupakan sifat atau ciri tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk mempengaruhi, mengelola dan mengarahkan daya kemampuan seseorang di dalam lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan islam yang telah ditetapkan. Selanjutnya

konsep Kepemimpinan menurut ajaran Rasulullah SAW, antara lain sebagaimana yang telah disabdakan oleh Rasulullah SAW:

“Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggung jawaban mengenai orang yang kamu pimpin”. Riwayat Bukhari dan Muslim.

Sifat yang dimiliki para Nabi dan Rasul:

- 1) Shidiq, yaitu benar dan kesungguhan dalam bersikap, berucap, dan bertindak, dan menjalankan tugasnya secara proposional.
- 2) Amanah, yaitu jujur, bertanggung jawab, jadi dia memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya, baik dari orang-orang yang dipimpinya, terlebih lagi dari Allah SWT.
- 3) Fathonah, yaitu kecerdasan, cakap, dan handal yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul.
- 4) Tabligh, yaitu penyampaian secara jujur/ benar dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang di ambilnya (akuntabilitas dan transparansi), tidak ada yang ditutup-tutupi, selalu terbuka, dan menerima saran atau kritik dari bawahannya.

Tugas dan kewajiban seorang pemimpin

- 1) Penyelenggaraan atau pelaksanaan organisasi, artinya berfungsi sebagai eksekutif manajemen.
- 2) Penanggung jawab kemajuan dan kemunduran organisasi.
- 3) Penegelola organisasi.
- 4) Penguasa yang berwenang menyelesaikan tugas-tugas bawahannya.
- 5) Perencana kegiatan.
- 6) Pengambil keputusan.
- 7) Konseptor.
- 8) Penentu kesejahteraan karyawannya.
- 9) Pemberi *reward* dan imbalan.
- 10) Representasi kelompoknya.
- 11) Pemegang utama harmonisasi antar pegawai.
- 12) Pembentuk kerja sama antar pegawai.

Suri teladan.

Lima tips menjadi pemimpin ideal yang disukai bawahannya;

- 1) Jadilah Role Model yang Baik, Namanya seorang pemimpin, ibarat kata Anda adalah 'cermin' bagi bawahan Anda. Segala tindak tanduk Anda akan menentukan bagaimana mereka bersikap. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin, Anda harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan.
- 2) Jadikan Diri Anda Pemimpin, Bukan Bos, Seorang pemimpin, ketika ia memberikan perintah, maka tidak hanya sekedar memberi perintah. Lebih dari itu, ia memiliki kerendahan hati, terbuka untuk berdiskusi, menerima kritik dan saran untuk kepentingan bersama maupun perusahaan.
- 3) Pandai Mengelola Emosi, Emosi yang rendah, maka energi yang dikeluarkan pun ikut rendah. Sebaliknya, jika emosi Anda meninggi, maka energi yang dialirkan juga ikut tinggi. Nah, Anda para pemimpin hendaknya pandai-pandai dalam mengontrol emosi dalam diri Anda. Jangan sampai emosi Anda berada

pada titik terendah, namun jangan juga malah emosional karena hal ini bisa menjadi bumerang bagi diri Anda sendiri.

- 4) Asah Keterampilan Memimpin Anda Secara Konsisten, Menjadi pemimpin yang fleksibel, artinya Anda bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di lapangan. Ini merupakan cara terbaik untuk mengembangkan keterampilan Anda dalam urusan memimpin. Karena dengan begitu, Anda jadi tahu bagaimana harus bersikap di berbagai situasi.
- 5) Berani Mengakui Kesalahan, Sebagai manusia, kita tak pernah luput dari yang namanya kesalahan. Hal ini berlaku juga bagi seorang pemimpin. Namun tak sedikit orang yang enggan untuk mengakui kesalahannya tersebut atas nama gengsi belaka. Hindari hal ini jika Anda ingin dicap sebagai seorang pemimpin sejati. Alih-alih Anda terlihat lemah dan tidak berintegritas, mengakui kesalahan justru akan membuat Anda dihormati oleh orang lain.

b. Bagaimana gaya kepemimpinan di “Perusahaan X”

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan yang otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap.

4) Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard dan secara kontinu disempurnakan tentang kepemimpinan situasional. Model yang dikembangkan mengacu kepada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru, atau orang tua dalam membuat keputusan secara efektif.

5) Kepemimpinan demokratis

Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata dan adil.

6) Kepemimpinan birokratis

Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialisasi tugas yang khusus, kerja yang ketat pada aturan, sehingga bawahan menjadi kaku tetapi sederhana (*Zakelijk*).

7) kepemimpinan kebebasan

Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya.

Gaya kepemimpinan “Perusahaan X”, Tegas dalam menerangkan suatu pemecahan masalah agar bawahan mengerti dalam penyelesaian permasalahan yang akan selesaikannya, selain dari ketegasan yang diterapkan pimpinan juga menerapkan dan mengajarkan secara sistem/strategi untuk menghindari agar permasalahan yang sama tidak terjadi lagi, Cara kepemimpinan yang baik di “Perusahaan X” adalah pemimpin harus mengadakan pertemuan/meeting dengan bawahan secara berkala baik itu meeting harian atau mingguan dengan pembahasan tugas dan tanggung jawab pada masing - masing bagian untuk mengantisipasi permasalahan yang akan dipecahkan jika ada, menerapkan SOP pada masing - masing bagian/department.

c. Bagaimana motivasi karyawan di “Perusahaan X”

1) Pengertian motivasi

Kata motivasi (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “movere” yang artinya dorongan atau menggerakkan.⁴

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja;

a) Faktor internal

Kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pemimpin, fasilitas kerja dan iklim lembaga.

b) Faktor eksternal

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras.

3) Teori-teori motivasi

a) Teori motivasi kebutuhan

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai adalah teori yang dikembangkan oleh Maslow. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seorang pegawai adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya.

b) Teori motivasi dua faktor

Menurut Herzberg dalam Nawawi (2011:354), teori motivasi ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah: Faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan

⁴ Hasibuan dalam Ibrahim, 2011:34

perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

- c) Teori motivasi prestasi
Menurut David McClelland dalam Hasibuan (2009:162), hal-hal yang memotivasi seorang pegawai adalah;
 - a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
 - b) Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
 - c) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
 - d) Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.
 - e) Faktor yang dapat memotivasi (*Motivation Factors*)
 - f) Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*),

Motivasi yang di diterapkan pimpinan adalah management control dimana pemimpin selalu menanyakan progress dari permasalahan yang sedang dikerjakan, biasanya karyawan seringkali lupa dengan hal ini, dengan penerapan inilah karyawan merasa terpantau dengan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi seperti ini selalu tercapai dikarenakan satu sama lain atau atasan bawahan akan peduli dengan pemecahan masalah yang ada dan dengan tempo waktu yang cepat.

1) Bagaimana persefektif MPI terhadap gaya kepemimpinan di “Perusahaan X”

Gaya kepemimpinan otoriter tidak baik diterapkan oleh perusahaan dikarenakan akan ada celah dimana karyawan akan mengambil keputusan sendiri tanpa adanya diskusi dengan atasannya, dan belum tentu keputusan tersebut sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Pemimpin di “Perusahaan X” ini tegas Langkah-lagkahnya:

- a. Pengamatan
- b. Ikut serta dalam meeting tersebut
- c. Menganalisi

Menerangkan suatu pemecahan, masalah agar bawahan menegerti, ketegasan yang diterapkan pemimpin juga menerapkan dan mengajarkan secara sistem/stategi untuk menghindari agar permasalahan tersebut tidak terulang kembali.Langkahnya harus sering ikut meeting dan bisa menyampaikan apa permasalahannya, jangan ditutup-tutupi.

2) Bagaimana persefektif MPI terhadap motivasi karyawan di “Perusahaan X”

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Berikut beberapa pengertian motivasi.

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan).
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial).
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise).
- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri).

7. Analisis Data dan Interpretasi Data

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian mengenai manajemen kepemimpinan di “Perusahaan X” persfektif manajemen pendidikan islam Solokanjeruk Kab. Bandung. Lokasi penelitian di “Perusahaan X” yang didirikan sejak tahun 1982 di Bandung dan masih terus berkembang sampai sekarang.

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi melalui tanyajawab dengan salah seorang manajer di “Perusahaan X”. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terkait pelaksanaan motivasi kerja serta teori dan gaya kepemimpinan di “Perusahaan X” kecamatan solokan jeruk. Hasil tanyajawab tersebut menyatakan bahwa Perusahaan X” kecamatan solokan jeruk sedang dalam proses pembenahan manajer kepemimpinan. Berdasarkan hasil tanyajawab tersebut, maka peneliti meminta izin kepada manajer “Perusahaan X” untuk melakukan penelitian di “Perusahaan X”. Manajer memberikan sambutan baik dan telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di “Perusahaan X”

D. SIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian tentang “Perusahaan X”. Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan islam merupakan sifat atau ciri tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk mempengaruhi, mengelola dan mengarahkan daya kemampuan seseorang di dalam lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan islam yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan menurut ajaran Rasulullah SAW

Sabda Rasulullah SAW:

“Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggung jawaban menegnai orang yang kamu pimpin”. Riwayat Bukhari dan Muslim”

Sifat yang dimiliki para Nabi dan Rasul:

1. Shidiq, Yaitu benar dan kesungguhan dalam bersikap, berucap, dan bertindak, dan menjalankan tugasnya secara proposional.
2. Amanah, yaitu jujur, bertanggung jawab, jadi dia memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya, baik dari orang-orang yang dipimpinnnya, terlebih lagi dari Allah SWT.
3. Fathonah, yaitu kecerdasan, cakap, dan handal yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul.
4. Tabligh, yaitu penyampaian secara jujur/ benar dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang di ambilnya (akuntabilitas dan tranparansi), tidak ada yang ditutup-tutupi, selalu terbuka, dan menerima saran atau kritik dari bawahannya.

Tugas dan kewajiban seorang pemimpin;

1. Penyelenggaraan atau pelaksanaan organisasi, artinya berfungsi sebagai ekektif manajemen.
2. Penanggung jawab kemajuan dan kemunduran organisasi
3. Penegelola organisasi.
4. Penguasa yang berwenang menyelesaikan tugas-tugas bawahannya.
5. Perencana kegiatan

6. Pengambil keputusan
7. Konseptor
8. Penentu kesejahteraan karyawannya.
9. Pemberi *reward* dan imbalan.
10. Representasi kelompoknya.
11. Pemegang utama harmonisasi antar pegawai.
12. Pembentuk kerja sama antar pegawai.
13. Suri teladan.

Lima tips menjadi pemimpin ideal yang disukai bawahannya

1. Jadilah Role Model yang Baik, Namanya seorang pemimpin, ibarat kata Anda adalah 'cermin' bagi bawahan Anda. Segala tindak tanduk Anda akan menentukan bagaimana mereka bersikap. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin, Anda harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan.
2. Jadikan Diri Anda Pemimpin, Bukan Bos, Seorang pemimpin, ketika ia memberikan perintah, maka tidak hanya sekedar memberi perintah. Lebih dari itu, ia memiliki kerendahan hati, terbuka untuk berdiskusi, menerima kritik dan saran untuk kepentingan bersama maupun perusahaan.
3. Pandai Mengelola Emosi, Emosi yang rendah, maka energi yang dikeluarkan pun ikut rendah. Sebaliknya, jika emosi Anda meninggi, maka energi yang dialirkan juga ikut tinggi. Nah, Anda para pemimpin hendaknya pandai-pandai dalam mengontrol emosi dalam diri Anda. Jangan sampai emosi Anda berada pada titik terendah, namun jangan juga malah emosional karena hal ini bisa menjadi bumerang bagi diri Anda sendiri.
4. Asah Keterampilan Memimpin Anda Secara Konsisten, Menjadi pemimpin yang fleksibel, artinya Anda bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di lapangan. Ini merupakan cara terbaik untuk mengembangkan keterampilan Anda dalam urusan memimpin. Karena dengan begitu, Anda jadi tahu bagaimana harus bersikap di berbagai situasi.
5. Berani Mengakui Kesalahan, Sebagai manusia, kita tak pernah luput dari yang namanya kesalahan. Hal ini berlaku juga bagi seorang pemimpin. Namun tak sedikit orang yang enggan untuk mengakui kesalahannya tersebut atas nama gengsi belaka. Hindari hal ini jika Anda ingin dicap sebagai seorang pemimpin sejati. Alih-alih Anda terlihat lemah dan tidak berintegritas, mengakui kesalahan justru akan membuat Anda dihormati oleh orang lain.

Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara

Ki Hadjar Dewantara, tokoh pendidikan nasional RI dan pendiri Perguruan '*Taman Siswa*' dikenal sebagai seorang 'bapak bangsa dan guru bangsa' yang mencetuskan konsep kepemimpinan yang terkenal, yakni: "*Ing Ngarsa Sung Tuladha* (di depan memberi teladan, *Ing Madya Mangun Karsa* (di tengah memberikan ide atau gagasan agar keadaan menjadi lebih maju), *Tutwuri Handayani*" (yang di belakang mendukung terhadap program yang telah ditetapkan).⁵

Gaya kepemimpinan otoriter tidak baik diterapkan oleh perusahaan dikarenakan akan ada celah dimana karyawan akan mengambil keputusan sendiri tanpa adanya

⁵ Wawan Susetya, *Kepemimpinan Jawa*, (Yogyakarta: Narasi, 2007), hal. 56

diskusi dengan atasannya, dan belum tentu keputusan tersebut sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

E. SARAN DAN REKOMENDASI

Adapun saran atau rekomendasi yang dapat disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Saran untuk Instansi perusahaan di “Perusahaan X” diharapkan adanya gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Saran untuk perguruan tinggi diharapkan adanya kerjasama produktif dengan lembaga/instansi tempat penelitian sehingga terjadi kerjasama yang inovatif dan produktif.
- c. Saran untuk peneliti diharapkan ada penelitian lanjutan untuk menyempurnakan penelitian ini.

F. REFERENSI

- Departemen RI. 2012. *Al Qur’an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Insan Media Pustaka
- Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si, *Filsafat Manajemen*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012).
- Sayuti. 2007. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pres.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mochtar Effendy, Drs. Ek. 1986. *Manajemen suatu pendekatan berdasarkan ajaran islam*. Jakarta: PT Bhratara Karya Aksara.
- Armstrong M. (1999). *A Hand Book of Human Resource Management*. Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Hariyanto. *Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Gomes. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.