
Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu)

Casriyanti¹, Samrokim²

¹²STAI Pangeran Dharma Kusuma Segeran Indramayu
Casriyanti.spd@gmail.com. Samrokim@gmail.com

DOI : 10.55656/kisj.v4i2.100

Disubmit (1 November 2022) Direvisi (15 November 2022) Disetujui : (25 November 2022)

Abstract

One of the factors of organizational success is leadership style. However, there are still leadership styles that are not fully in accordance with leadership based on an Islamic Economic Perspective, such as at PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu, namely leadership that is not fully firm towards employees so that it can reduce employee performance, especially in decision making, communicating and providing compensation. The formulation of the problem in this research includes, How has the leadership style changed at PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu and its impact on the performance of Kurnia Walet employees from an Islamic Economics Perspective? The type of research used is field research. The approach used is qualitative research. This research was conducted at PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu using data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The results of the research show that the leadership style of the previous leader Kurnia Walet was less appropriate in terms of decision making due to his lack of firmness towards employees. As well as not supervising its employees, tact in communication still needs to be improved in conveying messages. in relation to leadership in providing compensation in the form of salary or wages and THR during Eid but it does not meet the decent principle because the salary is not in accordance with the minimum wage limit of the Indramayu City government. Meanwhile, the current leadership style of the Leader of PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu in supervising, directing, making decisions, communicating, finding solutions and controlling employee performance is much better than before, but there are still things that need to be improved, namely in terms of providing wages or rewards. given by the leader is considered unfair by the employees, the reward system is considered unfair according to the employees' perception.

Keywords: Leadership, Communication, Employee Performance

Abstrak

Salah satu faktor keberhasilan organisasi adalah gaya kepemimpinan. Akan tetapi, masih terdapat gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kepemimpinan berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam, seperti pada PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu yaitu kepemimpinan belum sepenuhnya tegas kepada karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan terutama dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi, dan pemberian kompensasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya, Bagaimana perubahan gaya kepemimpinan pada PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan kurnia walet dari Perspektif Ekonomi Islam?. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (Field Research). Dengan pendekatan yang digunakan

adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Gaya kepemimpinan yang dulu adalah dalam hal pengambilan keputusan kurang sesuai dikarenakan kurang tegas terhadap karyawan. Serta kurang mengawasi para karyawannya, terkait bijaksana dalam berkomunikasi masih perlu ditingkatkan dalam menyampaikan pesan. kaitannya dengan kepemimpinan dalam pemberian kompensasi berupa gaji atau upah dan THR pada saat lebaran namun belum memenuhi asas layak karena gaji belum sesuai dengan batas upah minimal pemerintah Kota Indramayu. Sedangkan gaya kepemimpinan yang sekarang adalah Pemimpin PT Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu dalam mengawasi, mengarahkan, mengambil keputusan, berkomunikasi, mencari solusi dan mengontrol kinerja karyawan sudah jauh lebih baik dari sebelumnya, namun masih ada hal yang harus diperbaiki yaitu dalam hal pemberian upah atau imbalan yang diberikan pemimpin dirasa tidak adil oleh karyawan, sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Salah satu faktor penting bagi jalannya keberhasilan suatu organisasi dilihat dari faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memang mempengaruhi kinerja karyawan. (Kasmir, 2016:191)

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu sikap, gerak-gerik atau suatu kemampuan yang terampil oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Biasanya menjadi seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaannya, yakni menyesuaikan situasi dan kondisi para pekerjanya. Maka dari itu tidak heran jika mengetahui seorang pemimpin memiliki strategi tersendiri dalam memimpin perusahaannya. (Hidayat,2019:18)

Gaya kepemimpinan yang efektif menurut Kartono yaitu mampu mengambil keputusan atau tindakan yang paling tepat, mampu memotivasi atau sebagai pendorong bagi anggota organisasinya, mampu memberikan komunikasi atau penyampaian pesan dan gagasan orang lain yang bertujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksudkan, mampu mengendalikan bawahan, tanggung jawab kepada bawahannya, dan yang terakhir mampu mengendalikan emosional disegala situasi dan kondisi lingkungannya.(Kartono, 2008:120)

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi alam adalah Nabi Muhammad SAW. sesungguhnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap metafisik dirinya. Setiap manusia adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas segala kepemimpinannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1

tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. (Kasmir, 2016:182)

Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Sulaksono mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hasil kinerja seseorang karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.(Sulaksono, 2015:103)

Tenaga kerja atau tepatnya sumber daya manusia merupakan factor penting dalam meraih kinerja suatu organisasi, tidak terkecuali pada perusahaan mikro. Permasalahan perusahaan mikro terletak pada kemampuan penggunaan, pembinaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas mempelajari dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia secara efektif diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri terutama karyawan. Memperbaiki kesalahan antara pemimpin dengan karyawan sangat diperlukan, salah satunya dengan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam berbagai kondisi yang dihadapi pemimpin tidak mudah, tetapi keputusan tetap harus diambil dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, terutama dalam usaha bisnis. Karena setiap keputusan memiliki dampak pada waktu yang akan datang, oleh karena itu keputusan yang diambil harus berdasarkan informasi yang tepat, akurat, dan lengkap. (Setyorini, 2020:01)

PT Mitra BUMDES Bersama Sliyeg Indramayu merupakan salah satu Badan Usaha Milik Desa yang bergerak di bidang jasa. PT Mitra BUMDES Bersama Sliyeg Indramayu adalah Usaha yang memberikan pelayanan atau service jasa di bidang penyewaan alat-alat pertanian. Yang membedakan usaha ini dengan tempat lain adalah kualitas produk dan jasanya yang lebih baik. Usaha ini adalah milik pemerintah desa. Usaha ini dikelola oleh Bapak H. Asnanto Aziz bersama timnya. Sehingga dari awal usaha berdiri pada tahun 2015 sampai saat ini kepemimpinan usaha masih dipegang oleh Bapak H. Asnanto Aziz atau dalam artian usaha ini dengan pimpinan dijalankan sendiri oleh pengurus Bumdes. (H. Asnanto Aziz, Wawancara, Oktober 2022).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan. (Apriyanto, 2019:33) Sedangkan dalam kaitannya dalam mengambil keputusan pemilik usaha belum sepenuhnya menerima saran atau masukan dari karyawan.(Muhammad, Wawancara, 17 Oktober 2022)

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang tidak harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya pengawasan karyawan seperti kurangnya hasil produksi, tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. (Muhammad, Wawancara, 17 Oktober 2022) Akibat yang mungkin timbul dari gaya kepemimpinan dan pengawasan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Maka dilakukan perbaikan atau strategi dalam perubahan sikap atau gaya kepemimpinan dari pemimpin seperti dalam hal berusaha melengkapi alat dan kebutuhan yang digunakan karyawan nya, memberikan motivasi dan juga semangat

kepada karyawannya, kemudian disetiap ada kendala dalam hal produksi pemimpin berusaha mengevaluasi dan mencari solusi untuk perkembangan usahanya. Dari penjelasan tersebut bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. (Apriyanto, 2019:6)

Berdasarkan latar belakang masalah dan mengingat pentingnya seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai dalam memimpin. Kemudian dampak apa yang terjadi dari upaya perbaikan gaya kepemimpinan tersebut. Hal ini yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mitra BUMDES Bersama Sliyeg Indramayu)".

Jenis dan Pendekatan

Penelitian Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field Study). Penelitian ini dilakukan guna mempelajari secara intensif tentang interaksi lingkungan, posisi, serta keadaan lapangan suatu unit penelitian.(Harahap, 2020:7)

Jenis penelitian lapangan ini digunakan untuk menemukan bagaimana gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu perspektif Ekonomi Islam, bagaimana gaya kepemimpinan dalam pola komunikasi di PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu perspektif Ekonomi Islam, dan bagaimana gaya kepemimpinan dalam pemberian kompensasi di PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu perspektif Ekonomi Islam. Dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang ada pada PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu . Jadi, penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan dimaksudkan untuk memperoleh data yang valid tentang gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan, pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan dalam pola komunikasi, dan gaya kepemimpinan dalam pemberian kompensasi di PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu.

Lokasi Penelitian

Langkah awal yang akan dilakukan peneliti dalam memulai penelitian ini adalah menentukan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di tempat PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu, yang terletak di Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu.

Alasan peneliti melakukan objek penelitian di PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu adalah karena adanya permasalahan di bagian kinerja karyawan, dan juga gaya kepemimpinan dari pemilik usaha itu sendiri.

Data dan Sumber data

Penulis menggunakan data dan sumber data yaitu :

1) Data

Data yang digunakan penulis berupa data tentang kompetensi dan kualitas sumber daya manusia dalam penelitian

2) Sumber data

Sumber data yang penulis gunakan berasal dari PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu.

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mempermudah didalam pengumpulan data dan untuk mendapatkan fakta kebenaran yang terjadi pada subjek dan objek penelitian. Maka penulis menggunakan beberapa metode diantaranya.

a. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pencarian data tentang program, proses, atau perilaku pada tangan pertama. Observasi memberi peluang pada peneliti untuk mengenali data perilaku subjek secara luas, mampu menangkap berbagai macam interaksi, dan secara terbuka mengeksplorasi topik penelitiannya. Dengan pengamatan langsung, peneliti bisa mengembangkan satu perspektif menyeluruh mengenai pemahaman satu konteks yang sedang diteliti.

Observasi atau pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang paling utama dan dalam penelitian kualitatif. observasi berbeda interview, cakupan observasi lebih luas dibanding interview, observasi tidak terbatas hanya pada manusia saja, benda-benda yang sekecil apapun dalam bentuk apapun dapat diamati melalui observasi diperlukan seseorang peneliti yang profesional, pada teknik pengumpulan data melalui observasi unsur subjektivitas sangat besar, hasil yang diperoleh melalui observasi sangat tergantung dari kualitas seorang peneliti. Seorang peneliti yang tidak profesional akan menghasilkan data yang kurang baik. (Satorih, 2011:106)

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau Tanya jawab. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistic dan jelas dari informan. Wawancara terdalam adalah Tanya jawab yang terbuka untuk memperoleh data. (Satorih, 2011:108)

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang juga berperan besar dalam penelitian kualitatif naturalistik adalah Dokumentasi. Secara bebas dapat diterjemahkan bahwa dokumen merupakan berupa catatan anecdotal, surat, buku harian dan dokumen-dokumen. Dapat diartikan dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan dan karya bentuk. Studi dokumen penelitian kualitatif merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. (Satorih, 2011:130).

Teknik Analisis data

Analisis data merupakan tahap pertengahan dari serangkaian tahap dalam sebuah penelitian yang mempunyai fungsi sangat penting. Hasil penelitian yang dihasilkan melalui proses analisis data terlebih dahulu agar dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya. (Herdiyansyah, 2011:198)

Analisis data bermaksud atas nama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan dan lain-lain dan pekerjaan analisis data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan dan memberikan suatu kode tertentu dan mengkategorikannya, pengelola data tersebut bertujuan untuk menemukan tema dan hipotesis kerja yang yang akhirnya diangkat menjadi teori substansi.

Analisis data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah

mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahannya tenaga fisik dan pikiran dari peneliti dan selain menganalisa data peneliti juga mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi atau menjustifikasi teori baru yang barangkali ditemukan.

Setelah data yang diperoleh terkumpul melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, serta informasi keterangan yang ditemukan dalam penelitian ini akan menjadi data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Deskriptif. (Iskandar, 2009:132)

Uji Validitas Data

Untuk mendapatkan keabsahan data maka peneliti menggunakan beberapa teknik pemeriksaan data yaitu :

a. Keterpercayaan (credibility/ validitas internal) Penelitian

Penelitian berangkat dari data. Data adalah segala-segalanya dalam penelitian. Oleh karena itu data harus benar-benar valid. Ukuran validitas suatu penelitian terdapat pada alat untuk menjaring data, apakah sudah tepat, benar, sesuai dan mengukur apa yang harus diukur. Alat untuk menjaring data penelitian kualitatif terletak pada penelitiannya yang dibantu dengan metode interview, FDG, observasi, dan studi dokumen. Kredibilitas itu sendiri adalah ukuran kebenaran data yang dikumpulkan, yang menggambarkan kecocokan konsep peneliti dengan hasil penelitian.

b. Keterampilan (Transferability/validitas eksternal)

Uji terhadap ketetapan suatu penelitian kualitatif selain dilakukan pada internal penelitian juga pada keterpakaianya oleh pihak eksternal. validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil atau pada setting sosial yang berbeda dengan karakteristik yang hampir sama. bagi peneliti kualitatif, transferabilitas tergantung pada si pemakai yakni, sampai manakah hasil penelitian itu dapat mereka gunakan dalam konteks dalam situasi tertentu. Karena itu, transferabilitas hasil penelitian ini diserahkan kepada pemakaiannya.

c. Kebergantungan (Dependability/Realibilitas)

Kebergantungan disebut juga audit ketergantungan menunjukkan bahwa penelitian memiliki sifat ketaatan dengan menunjukkan konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang dapat direfleksikan oleh karena itu uji dependabilitas adalah uji terhadap data dengan informan sebagai sumbernya dan teknik yang diambilnya apakah menunjukkan rasionalitas yang tinggi atau tidak. Jangan sampai ada data tetapi tidak dapat ditelusuri cara mendapatkannya dan orang yang mengungkapkannya.

d. Kepastian (confirmability/objectivitas)

Kepastian atau audit kepastian yaitu bahwa ada data yang diperoleh dapat dilacak kebenarannya dan sumber informannya jelas. Komfirmabilitas berhubungan dengan objektivitas hasil penelitian. Hasil penelitian memiliki derajat objektivitas yang tinggi apabila keberadaan data dapat ditelusuri secara pasti dan penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitiannya telah disepakati banyak orang. uji komfirmabilitas sama dengan uji dependabilitas sehingga pengujinya dapat dilakukan secara bersamaan. Dalam praktiknya konsep, komfirmabilitas (kepastian data) dilakukan melalui member check, triangulasi, pengamatan ulang atas rekaman, pengecekan ke, bali, melihat kejadian yang

sama dilokasi/tempat kejadian sebagai bentuk konfirmasi.berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, tedapat beberapa hal dapat dijadikan sevbagai kesimpulan bahwa, sgnifikasi penelitian kualitatif terdiri dari kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan komfirmabilitas.(Satorih, 2011:167)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Perubahan gaya kepemimpinan PT Bumdes Bersama dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Bumdes Bersama dari Perspektif Ekonomi Islam

Tugas mempelajari dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia secara efektif diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri terutama karyawan. Memperbaiki kesalahan antara pemimpin dengan karyawan sangat diperlukan, salah satunya dengan pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara adalah gaya kepemimpinan pemimpin PT Bumdes Bersama yang dulu adalah dalam hal pengambilan keputusan belum sepenuhnya sesuai dikarenakan kurang tegas terhadap karyawan. Kedua, kepemimpinan dalam pola komunikasi di PT Bumdes Bersama, terkait bijaksana dalam berkomunikasi masih perlu ditingkatkan. Ketiga, kaitannya dengan kepemimpinan dalam pemberian kompensasi berupa gaji atau upah dan THR pada saat lebaran sudah sesuai berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam, namun belum sepenuhnya memenuhi asas layak karena gaji belum sesuai dengan batas upah minimal pemerintah Kota Indramayu.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang sekarang adalah Pemimpin PT Bumdes Bersama Indramayu dalam mengawasi, mengarahkan, mencari solusi dan mengontrol kinerja karyawan sudah jauh lebih baik dari sebelumnya, namun masih ada hal yang harus diperbaiki yaitu dalam hal pemberian upah atau imbalan yang diberikan pemimpin dirasa tidak adil oleh karyawan, sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap karyawan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman,kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai. sehingga dampak yang terjadi adalah masih terdapat kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan, karena tidak ada penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

1) Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bumdes Bersama Dari Perspektif Ekonomi Islam

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. (Kasmir, 2016:191)

Berdasarkan hasil wawancara adalah Pemimpin PT Bumdes Bersama Indramayu sangat baik dan dekat dengan seluruh karyawannya. Beliau tidak mementingkan diri sendiri dan sudah menganggap karyawan seperti keluarga. Hal ini mengindikasikan Pemimpin PT Bumdes Bersama Indramayu mempunyai gaya kepemimpinan pengasuh sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sunita bahwa gaya pengasuh

merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memperhatikan bawahannya dalam meningkatkan karier karyawan, memberi arahan dan bimbingan serta arahan, selain itu juga memberi bantuan dengan sikap baik dan menghargai bawahannya ketika mengerjakan waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Astuti, 2019:69)

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Nuning Setyorini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Indramayu menggunakan gaya kepemimpinan demokratik.(Setyorini, 2020) Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Melpi Novita Sari yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu yaitu pseudo demokratis. Begitu juga dengan Nur Khoirun Ni'ariza menunjukan bahwa penelitiannya menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam mengatur, mengelola, dan memerintah karyawan PT Bumdes Bersama Indramayu , pimpinan PT Bumdes Bersama Indramayu masih belum maksimal sehingga kinerja karyawan untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya tidak maksimal. Terbukti ada salah satu kasus karyawan PT Bumdes Bersama Indramayu yang jarang masuk akibat dari tidak adanya aturan yang membatasi cuti karyawan, sehingga dapat memperlambat proses kerja dan hasil produksi menjadi tidak maksimal. Pengambilan keputusan adalah proses yang dilalui oleh individu dalam mengenali masalah, mencari solusi, mengevaluasi alternatif dan memilih diantara berbagai pilihan. (Suwatno, 2019:73)

Berdasarkan hasil wawancara adalah bahwa pimpinan dalam menyelesaikan masalah atau mengambil keputusan dengan bermusyawarah terlebih dahulu. Berdiskusi dahulu kemudian mencari masalah yang terjadi. Berdasarkan perspektif ekonomi islam memandang bahwa individu, masyarakat memiliki peran sendiri-sendiri dalam pengambilan keputusan. Secara umum, pengambilan keputusan dalam ekonomi Islam dengan tetap memandang nilai-nilai kebaikan bersama dan kebenaran. Oleh karena itu, musyawarah untuk mendapatkan kesepakatan atas dasar kemaslahatan merupakan prinsip pengambilan keputusan yang sesuai ajaran Islam.

Pemimpin dalam hal menerima saran atau mampu menampung aspirasi bawahannya. Pemimpin PT Bumdes Bersama tidak sepenuhnya menerima kritik dan saran dari karyawannya. Ada yang diterapkan dan ada yang juga tidak. Beliau selalu mempertimbangkan terlebih dahulu bahkan ada yang diabaikan saran apa yang disampaikan oleh bawahannya. Hal ini sesuai perspektif ekonomi islam yang menjelaskan kriteria kepemimpinan Islam adalah yang mampu menampung aspirasi atau pendapat bawahan (karyawan). Jika pemimpin melakukan sesuatu yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, tapi jika seorang pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik, maka bawahan akan mengoreksinya. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan dikelilingi oleh orang-orang yang kritis, sering memberi saran, maka kesuksesan akan diraih. (Hafidhudhin, 2003:120)

Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan pada PT Bumdes Bersama Indramayu dari perspektif ekonomi islam sangat mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam. Tetapi, gaya pemimpin pengasuh mengindikasikan ketidakmampuan pemimpin bersikap tegas kepada karyawan sehingga tidak sejalan

dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin perlu lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengatur bawahan dan memahami karakter setiap karyawannya dalam hal ketegasan.

2) Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Pola Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bumdes Bersama Indramayu Dari Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Astrid Susanto perkataan komunikasi berasal dari kata *communicare* yang dalam bahasa latin memiliki arti berpartisipasi atau memberitahukan, menyampaikan pesan, informasi, gagasan dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dengan mengharapkan feedback. (Susanto, 1980:29)

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Bumdes Bersama menunjukkan bahwa pemimpin dalam berbicara dengan karyawan disampaikan dengan sopan. Selain itu pemimpin juga tidak pernah menggunakan kata-kata kasar. Sehingga pemimpin sangat menerapkan berbicara dengan sopan dan lemah lembut. Selayaknya seorang pemimpin memberi contoh yang baik kepada para karyawan baik karyawan satu dengan yang lainnya, agar tidak menimbulkan kesalah pahaman. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi Islam menurut Tafsir Al-Qur'an Tematik yaitu Pemimpinan PT Bumdes Bersama Indramayu selalu menyampaikan informasi dengan jujur, informasi yang disampaikan juga akurat, pemimpin juga dipandang bertanggungjawab atas apa yang diucapkan, pemimpinan PT Bumdes Bersama Indramayu cukup adil dan tidak memihak dalam berkomunikasi dengan karyawan, dan menerima kritik konstruktif (kritik dan saran) yang membangun bagi usaha. (Hanafi, 2011:391)

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rina Wirawan yang membuktikan bahwa pimpinan di Bintang Swalayan Indramayu menanamkan bagaimana cara menyampaikan dan berkomunikasi dengan baik dan sopan.²⁴ Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Nuning Setyorini yang mengatakan bahwa pimpinan UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Indramayu belum sepenuhnya berdasarkan prinsip kebijaksanaan dalam melakukan pola komunikasi dengan karyawannya. (Wirawan, 2019:87)

Dari hasil wawancara beberapa karyawan di PT Bumdes Bersama Indramayu tentang gaya kepemimpinan terhadap pola komunikasi menyatakan bahwa pola komunikasi yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam perspektif ekonomi Islam. Namun, masih ada beberapa pola komunikasi yang perlu diperbaiki dan dikembangkan seperti tidak konsisten dalam menyetujui hasil produksi. Maka, perlu ada prinsip kebijaksanaan untuk menentukan standar hasil produksi sehingga tidak terjadi ketidakkonsistenan hasil produksi. Dengan begitu, kinerja pun akan meningkat.

3) Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Pemberian Kompensasi PT Bumdes Bersama Dari Perspektif Ekonomi Islam

Dalam perspektif islam, upah atau kompensasi termasuk dalam domain fiqh muamalat, yakni ijarah. Menurut Bahasa, *ujroh* berarti upah. Oleh karena itu, lafaz *ujroh* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. (Paramansyah, 2021:179)

Pada PT Bumdes Bersama Indramayu, pemimpin tidak hanya memerintahkan karyawan untuk bekerja, melainkan juga untuk belajar sebagai pengalaman dimasa yang akan datang. Menurut beberapa karyawan yang berada dilokasi perusahaan

mengatakan bahwa mereka bekerja tidak hanya digaji, tetapi sebagai bentuk beribadah kepada Allah, dan mendapat pengalaman dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa gaji hanya sebagai bonus atas kerja yang dilakukan karyawan dan sebagai balas jasa atas usaha yang telah dilakukan sesuai dengan perspektif ekonomi islam bahwa seseorang tetap harus menerima imbalan atas kegiatan yang dilakukan. Kepemimpinan dalam hal pemberian kompensasi terutama yang berkaitan dengan upah maupun gaji harus berdasarkan prinsip upah maupun gaji yang sesuai dengan Ekonomi Islam. Prinsip ekonomi dalam Islam merupakan kaidah-kaidah pokok yang membangun struktur atau kerangka ekonomi Islam yang digali dari Al-Quran dan Sunnah. Implementasi nilai ekonomi Islam salah satunya adalah penerapan sistem penggajian dalam penerapan prinsip kompensasi dengan keadilan. Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta wajar dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Asas adil dan layak harus diperhatikan dengan baik supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Terkait dengan gaji atau upah, hitungan gaji antara karyawan pencabut sarang walet dengan yang menyikat dan membentuk itu berbeda, karena tingkat kesulitannya dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi pokok yang diberikan oleh PT Bumdes Bersama adalah berupa gaji atau upah. Namun, gaji atau upah yang diberikan belum sesuai dengan UMR Kabupaten Indramayu . Maka, dapat dikatakan sistem penggajian dilakukan belum sepenuhnya berdasarkan asas kelayakan sesuai perspektif ekonomi Islam. Hasil penelitian ini sama halnya dengan hasil penelitian Nuning Setyorini yang menyatakan bentuk kompensasi hanya berupa gaji harian untuk yang berada di lokasi dan gaji Borongan untuk karyawan penjahit.(Setiorini, 2020:111)

Selain itu adanya tunjangan hanya THR saat lebaran. Belum ada tunjangan-tunjangan kompensasi yang lain. Sedangkan terkait memberikan tunjangan pada karyawan itu penting karena untuk memacu semangat kerja karyawan, dengan adanya tunjangan, atau bonus lain, maka karyawan akan merasa hasil kerja yang dilakukan lebih dihargai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Nur Khoirun Ni'ariza yang memberikan bukti bahwa pemberian kompensasi dapat berbentuk macam-macam, berupa kompensasi langsung dan tidak langsung antara lain gaji atau upah, social gathering, study tour, sekedar makan dikantor.(Khoirun, 2017:194)

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan PT Bumdes Bersama Indramayu kepada karyawan belum menerapkan kompensasi selain gaji dan upah kepada karyawan, seperti bonus untuk karyawan berprestasi. Meskipun, pemimpin juga sudah baik dalam member kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prinsip kompensasi dalam Islam. Tetapi, dalam hal jumlah gaji yang masih di bawah UMR menandakan kompensasi yang kurang layak dan tidak memenuhi asas kelayakan sesuai perspektif ekonomi Islam. Karyawan PT Bumdes Bersama Indramayu bekerja tidak hanya mencari gaji, melainkan juga mencari pengalaman untuk dimasa yang akan datang. Namun, jika kompensasi yang diberikan oleh pimpinan dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pemimpin PT Bumdes Bersama yang dulu adalah dalam hal pengambilan keputusan kurang sesuai dikarenakan kurang tegas terhadap karyawan. Serta kurang mengawasi para karyawannya, terkait bijaksana dalam berkomunikasi masih perlu ditingkatkan dalam menyampaikan pesan. kaitannya dengan kepemimpinan dalam pemberian kompensasi berupa gaji atau upah dan THR pada saat lebaran namun belum memenuhi asas layak karena gaji belum sesuai dengan batas upah minimal pemerintah Kota Indramayu. Sedangkan gaya kepemimpinan yang sekarang adalah Pemimpin PT Bumdes Bersama dalam mengawasi, mengarahkan, mengambil keputusan, berkomunikasi, mencari solusi dan mengontrol kinerja karyawan sudah jauh lebih baik dari sebelumnya, namun masih ada hal yang harus diperbaiki yaitu dalam hal pemberian upah atau imbalan yang diberikan pemimpin dirasa tidak adil oleh karyawan, sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai.
2. Gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di PT Bumdes Bersama menggunakan gaya kepemimpinan pengasuh. Sedangkan kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam yaitu dengan bermusyawarah. Namun, pimpinan belum sepenuhnya bisa tegas dalam pengambilan keputusan, sehingga menimbulkan beberapa karyawan yang tidak taat aturan dan mengganggu kinerja karyawan. Maka dari itu, perlu ditingkatkan ketegasan dari diri pimpinan PT Bumdes Bersama.
3. Kepemimpinan dalam pola komunikasi di PT Bumdes Bersama sudah sesuai dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam Perspektif Ekonomi Islam yang meliputi jujur, akurat, bertanggungjawab, adil dan tidak memihak, dan menerima kritik konstruktif. Namun, masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam berkomunikasi penentuan hasil produksi, sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diterapkan prinsip kebijaksanaan.
4. Kepemimpinan dalam pemberian kompensasi di PT Bumdes Bersama dengan dua bentuk yaitu gaji atau upah dan THR pada saat lebaran. Pembagian gaji atau upah memang sudah menjadi kewajiban sesuai Perspektif Ekonomi Islam. Namun, gaji yang diberikan masih di bawah UMR sehingga tidak memenuhi asas kelayakan dalam perspektif ekonomi Islam. Kurangnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arman paramansyah, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam, Bekasi: Pustaka Al-Muqsit.
- An Ras Try Astuti, 2019, Manajemen Organisasi (Teori dan Kasus) Cet. 1 Sulawesi Selatan: Nusantara Press.
- Benjamin Bukit, 2017, Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Candra Wijaya, 2016, Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien, Medan: Perdana Publishing.
- Cosmas Gatot Haryono, 2020, Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi, Sukabumi: CV Jejak.
- Hidayat, 2019, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Cet.1, Banten: YPSIM.

Khulasah : Islamic Studies Journal

E-ISSN: 2774-9398 / P-ISSN: 2502-3578

Volume: 04 No: 02 Tahun: 2022

" Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mitra Bumdes Bersama Sliyeg Indramayu)"

Casriyanti, Samrokim

Halaman: 64-75

-
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003, Manajemen Syariah dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hari Sulaksono, 2015, Budaya Organisasi dan Kerja, Yogyakarta: Deepublish.
- Hasan, M. Iqbal, 2004, Pokok-pokok Materi Pengambilan Keputusan, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Harjani Hefni, 2015, Komunikasi Islam, Jakarta: Kencan.
- Ibnu Syamsi, 2000, Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, 2016, Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Irvan Rahmat, 2016, Ekonomi Islam, Gorontalo: UNG Press.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono, 2008, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.
- Munawir Nasir, 2019, Etika dan Komunikasi dalam Bisnis, Makasar: CV Social Politik Genius.
- Muri Yusuf, 2017, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Satorih, 2017, Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus, Sukabumi: CV. Jejak.