BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Perbankan Syariah telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah di Indonesia. Perkembangan perbankan syariah dari suatu negara sangat bergantung kepada dukungan perundang-undangan yang mengatur perbankan syariah yang dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan perbankan syaraiah. Dapat diketahui dengan terbitnya undang-undang No. 7 tahun 1992 diubah dengan undang-undang No. 10 tahun 1998 dan dengan disahkannya undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah.[1]

Perbankan syariah merupakan bank yang mengacu pada hukum islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga kepada nasabah. Imbalan bank syariah yang diterima dan dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian yang ada di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad yang diatur dalam syariat islam.[2]

Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 pengertian bank adalah berupa badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit

[1] Abdul Ranchman, "Tantangan Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia", Jurnal Islamic Banking And Finance, (vol. 5, no 2, 2022),353. Doi: https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9505

[2] Nur Dinah Fauziah, *et. al, Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Malang : Literasi Nusantara, 2019), 24-25.

dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan tarif hidup orang banyak. Menurut undang–undang No. 21 tahun 2008 Lembaga keuangan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Lembaga keuangan syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usahanya, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahannya.[3] Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah (BUS), unit usaha syariah (UUS), dan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS).[4] Saat ini keberadaan perbankan syariah berkembang sangat pesat, hal ini bisa dilihat berdasarkan data perkembangan perbankan syariah di Indonesia.[5]

Table 1.1

Data Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia Dari Tahun 2020-2022

No	Nama	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Bank umum syariah	1922	2040	2045
2	Unit usaha syariah	386	407	444
3	Bank pembiayaan rakyat syariah	618	650	660

Sumber : Statistik Perbankan Syariah.

[3] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah Edisi 1*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), 11.
[4] Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok : Kencana, 2017), 58.
[5] Otoritas Jasa Keuangan, "Statistik Perbankan Syariah 2010-2022", Dalam http://www.ojk.go.id (Diakses 20 April 2023).

Berdasarkan data perkembangan perbankan diatas, menunjukkan kenaikan yang signifikan dalam setiap tahunnya. Diantara beberapa perbankan syariah yang ada di Indonesia, BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) merupakan salah satu Bank Syariah yang dipilih oleh masyarakat untuk mengembangkan usaha mikro kecil dan menengah kebawah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan lembaga keuangan yang melakukan kegiatan ekonomi berdasarkan prinsip syariah, dengan mengharamkan adanya riba. Dengan hadirnya BPRS menjadikan daftar perbankan syariah semakin meningkat, karena sistem perbankannya yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta dalam transaksinya tidak menggunakan riba. Bank pembiayaan rakyat syariah sangat berkembang dan sudah berdiri di Indonesia. Perkembangan perbankan syariah tidak terlepas dari para tenaga kerja[6]. dapat dilihat dari table dibawah ini :

Table 1.2

Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja BPRS di Indonesia

Tahun	Tenaga Kerja
2020	4.918
2021	6.620
2022	6.709

Sumber: statistik perbankan syariah.

[6] Otoritas Jasa Keuangan, "Statistik Perbankan Syariah 2020-2022", Dalam http://www.ojk.go.id (Diakses Pada 20 April 2023).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perkembangan tenaga kerja di BPRS meningkat disetiap tahunnya. Di tahun 2020 jumlah tenaga kerja berjumlah 4.918. pada tahun 2021 juga mengalami kenaikan jumlah tenaga kerja 6.620. dan pada tahun 2022 tenaga kerja di BPRS juga mengalami kenaikan menjadi 6.709 tenaga kerja.

Perkembangan yang sangat pesat tersebut perlu diikuti dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. sumber daya manusia yang dapat bergerak bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[7]

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap penting karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam jalannya suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia dalam perusahaan juga harus dikelola sebaik mungkin agar memberikan kontribusi yang optimal bagi tercapainnya tujuan perusahaan. Pemimpin dalam sumber daya manusia harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

[7] Nopri Ariansyah Dan Mukran Roni, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Cipta Prima Kontrindo", Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, (Vol.10, No.2, 2023), 569. Doi: https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664

Peran pemimpin adalah cara seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang, tugas dan tanggung jawab mengelola suatu organisasi. Pemimpin akan menggunakan kekuatan mereka untuk memimpin, mempengaruhi, dan memotivasi anggota organisasi.[8]

Menurut sutrisno, kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan.[9] Kepemimpinan merupakan unsur yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok.[10]

Gaya kepemiminan memiliki peranan yang sangat penting karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Iklim kerja dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kondisi, motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika gaya yang diterapkan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam perusahaan, maka akan membuat iklim kerja menjadi

[8] Supriyadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Yang Efektif* , (Yogyakarta: Andi, 2020), 26.
[9] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Enam,* (Jakarta: Pranada Media Group, 2014), 213.
[10] Muhammad Iqbal, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah", Jurnal Pendidikan,(Vol.10, No.3, 2021), 120. Doi: http://dx.org/10.22373/pjp.v10i3.12187

kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi tinggi bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Tiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk mau bekerja.[11] Salah satu model kepemimpinan yang mampu berinteraksi langsung dengan bawahannya, dengan tujuan memantau langsung kinerja bawahan dan berinteraksi langsung dengan karyawan, merupakan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut robbins, kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi.[12] Kepemimpinan transformasional berarti memberikan bimbingan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja anggotanya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Seorang pemimpin akan selalu mendorong karyawannya untuk menyadari bahwa pekerjaan itu penting. Pemimpin transformasional akan selalu mendorong karyawannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi atau kelompok diatas kepentingan pribadi. Budaya kerjasama dapat dibangun karena pemimpin transformasional akan memfasilitasi karyawannya untuk berdiskusi dan merencanakan pekerjaan bersama. Kerjasama yang terbentuk dari kegiatan ini akan memudahkan mereka untuk saling mengingatkan dalam

[11] Nirza Hamdi Dan Zulkarnaen, "Analisis Evektivitas Gaya Kepemimpinan", Jurnal Inovasi Penelitian, (Vol.1, No.8, 2021), 1507. Doi: https://doi.org/10.47492/jip.v1i8.319

[12] Robbins, P. Stephen Dan Judge Timothy A, *Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 262.

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan timbul hubungan yang dekat antara karyawan.

Menurut sutrisno, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.[13] Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi.

PT. BPRS Mojo Artho mojosari yang dipimpin oleh Mega Twilana Indah Dewi adalah salah satu dari tiga cabang yang dimiliki PT. BPRS Mojo Artho Kota Mojokerto (perseroda). PT. BPRS mojoartho cabang mojosari yang beralamatkan dijalan gajah mada luko adipura blok E No.08 mojosari kab. Mojokerto. PT. BPRS Mojo Artho cabang mojosari terdapat 7 karyawan yaitu customer service, teller, accounting, admin, marketing, driver, office boy. dan 1 pimpinan cabang mojosari. Salah satu BPRS yang berkembang di jawa timur adalah PT.BPRS kota mojokerto. Yang diresmikan pada tanggal 1 juli 2011, Cabang bprs sendiri diresmikan pada juni tahun 2014. Pada era digital saat ini PT.BPRS Mojo Artho mojosari

[13] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Delapan*, (Jakarta: Pranada Media Group, 2016), 176.

berupaya untuk terus meningkatkan brand image kepada masyarakat luas, sehingga mudah untuk diingat. [14]

Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang Pemimpin PT.BPRS Mojoartho harus melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan. Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Kepemimpinan transformasional diberikan oleh pemimpin PT.BPRS mojoartho untuk mencapai lingkungan kerja yang kondusif dan inovatif. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada PT.BPRS dapat menjalin kerjasama yang baik dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dari hasil observasi peneliti dapat mendeskripsikan bahwa mereka menerapkan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kepala BPRS mojoartho selalu memberi masukan setiap briefing pagi, rapat kordinasi menjelang akhir bulan, rapat evaluasi di awal bulan. Tidak hanya itu kepala BPRS mojoarto selalu menerapkan do'a bersama sebelum melakukan aktivitas. Hal ini memberikan karyawan komitmen dan inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.[15]

[14] Dokumentasi BPRS Mojoartho Mojosari, Dalam https://instagram.com/bprsmojoarthocabmojosari?igshid=NTc4MjQ2YQ== (Diakses 20 April 2023)

[15] Siska, "*wawancara*",(Mojosari, 3 februari 2023).

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi bahwa peran gaya kepemimpinan transformasional kepada seorang karyawan dirasa akan sangat penting terhadap kinerja para karyawan dalam bekerja, maka peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul " **Analisis peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS mojoartho mojosari) "**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di BPRS Mojoartho cabang mojoasari?
2. Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan di BPRS Mojoartho cabang mojosari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di BPRS Mojoartho cabang mojosari.
2. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi manfaat antara lain:

1. Secara Teoritis.

   dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti berikutnya atau perbandingan bagi peneliti lainnya yang menyusun penelitian dengan tema sejenis.

2. Secara Prakstis

   a. Bagi perusahaan

      Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di PT BPRS mojo artho mojosari.

   b. Bagi akademis

      Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan informasi ilmu pengetahuan bagi mahasiswa Fakultas Syariah terutama jurusan Ekonomi Syariah (ES) untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kinerja karyawan.