

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah sebuah lembaga usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran. Fungsi utama perbankan di Indonesia adalah penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Perbankan di Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

Di Indonesia perkembangan dunia perbankan beberapa tahun ini mengalami peningkatan signifikan. Peningkatan signifikan ini ditandai dengan semakin banyaknya masyarakat yang melakukan kerjasama dengan perusahaan perbankan. Selain itu, ditandai dengan kebutuhan masyarakat akan transaksi keuangan yang cepat dan semakin banyaknya perusahaan perbankan yang tumbuh dan berkembang.

Perkembangan dalam perusahaan termasuk perbankan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Peran pemimpin dalam perusahaan perbankan mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan. Dalam struktur perbankan salah satu pemimpin dalam perusahaan perbankan adalah pemimpin cabang.pimpinan

cabang bertugas memimpin kantor cabang di tempat kedudukannya dalam bertindak atas nama direksi dalam hubungan kegiatan usaha bank.

Keberhasilan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak terlepas dari kepemimpinannya. Kepemimpinan itu sendiri mempunyai pengertian dan definisi yang berbeda. Para peneliti dan praktisi mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian peneliti tersebut. Reddin mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh pemimpin, melainkan ditentukan pula oleh bawahan, atasan, jenis pekerjaan, teknologi yang digunakan, dan lingkungan fisiknya (Munandar, 2010). Oleh karena itu, pemimpin di dalam sebuah kelompok sangat berpengaruh dalam membawa seluruh anggotanya.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian. Manajemen dan kepemimpinan perlu terus-menerus dikembangkan dan disesuaikan untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi itu sendiri (Wijaya, 2005). Berkembangnya manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menentukan arah jalannya organisasi. Nawawi (2006), mengungkapkan gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang berpengaruh dalam keefektifan organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu,

penguasa dan pengendali anggota organisasinya dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan antar anggota yang dilatar belakangi bahwa manusia memiliki harkat dan martabat yang mulia dan memiliki hak asasi yang sama. Gaya kepemimpinan *Laissez faire* pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan dan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Dalam meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, pemimpin memiliki pola orientasi yang diimplementasikan terkait dengan gaya atau perilaku kepemimpinannya diantaranya kepemimpinan yang berorientasi mementingkan tugas, kepemimpinan yang berorientasi mengutamakan hubungan, kepemimpinan yang berorientasi mementingkan hasil dan kepemimpinan yang berorientasi mengutamakan organisasi. Kepemimpinan yang berorientasi tugas memiliki kecenderungan pada pengimplementasian gaya kepemimpinan otoriter. Dengan mengambil keputusan dan menentukan standar kerja secara otoriter dan memberikan ancaman dan hukuman terhadap bawahan yang tidak sukses dalam menjalankan tugas. Sistem ini menimbulkan suasana kerja saling curiga dan tidak mendorong upaya pengembangan dan produktivitas (Widodo, 2006). Untuk kepemimpinan dengan orientasi mengutamakan hubungan mengutamakan interaksi timbal balik antara pimpinan dengan anggota

berdasarkan hubungan saling hormat-menghormati dan saling menghargai satu sama lain. Kepemimpinan dengan orientasi hubungan ini sangat terbuka dan selaras dengan tipe kepemimpinan demokratis. Pemimpin memberikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas bawahan dan bawahan diberi keleluasaan untuk berpendapat, mengkritik, tetapi harus melaksanakan tugas dalam batasan dan prosedur yang ditentukan *leader*. Sistem ini terkesan agar longgar dan dapat menciptakan suasana kerja yang cukup baik (Widodo, 2006).

Kepemimpinan berorientasi hasil menuntut hasil kerja yang sesuai standar dari setiap anggota organisasi, yang berdampak pada hasil keseluruhan organisasi yang harus sesuai target. Dalam hal ini, pimpinan tidak mempersoalkan bagaimana cara dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja individu atau kerja tim tidak menjadi persoalan bagi pimpinan karena terfokus pada hasil yang dicapai dengan ambisi pimpinan yang kuat dalam menuntut prestasi tanpa mempersoalkan cara mencapai tujuannya (Nawawi, 2006). Oleh karena itu kepemimpinan ini cenderung mengarah pada kepemimpinan *laissez faire*, karena anggota organisasi memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan mengenai cara bekerja, apa yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan kapan dikerjakan, yang terpenting adalah target atau tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Selanjutnya kepemimpinan yang berorientasi pada anggota organisasi. kepemimpinan yang berorientasi pada anggota organisasi karena kepemimpinan ini menyesuaikan dengan situasi dan kondisi anggota organisasi sebagai manusia yang unik dan kompleks. Bawahan dapat membuat keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan

untuk memotivasi bawahan daripada ancaman dan hukuman (Setiawan & Susanto, 2000). Kepemimpinan berorientasi pada anggota ini merupakan kepemimpinan yang fleksibel dengan kata lain pemimpin harus mampu merubah gaya kepemimpinan setiap kali terjadi perubahan situasi dan kondisi anggotanya.

Sebagai umat Islam, Rasulullah SAW merupakan teladan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu tugas umat Islam adalah meneladani kepemimpinan beliau. Namun, ada beberapa faktor yang menutup pandangan umat Islam dalam meneladani kepemimpinan Rasulullah SAW. Salah satunya adalah banyak bermunculan teori-teori tentang kepemimpinan. Idealnya sebagai umat Islam selain menerapkan gaya kepemimpinan secara umum juga menerapkan gaya kepemimpinan Rasulullah SAW yang menuntun individu pada kebaikan.

Salah satu faktor yang menutupi nilai keteladanan *leadership* dan manajemen Rasulullah SAW adalah “*rabun dekat*” dari kalangan muslim sendiri. Arti dari “*rabun dekat*” tersebut adalah ketidakmampuan melihat perjalanan hidup Rasulullah secara lengkap dan holistik baik dari dimensi sosial, politik, militer, pendidikan, dan legal yang kemudian memformulasikan nilai-nilai keteladanan tersebut ke dalam suatu model yang dapat diteladani dengan mudah, khususnya dalam dunia kepemimpinan (Antonio, 2007).

Selain itu, menurut Antonio (2007) saat ini cara pandang kebanyakan orang di Indonesia terhadap Rasulullah SAW adalah *one-sided*. Artinya hanya menjadikan Muhammad SAW sebagai pemimpin dalam bidang keagamaan saja. Daerah teritorial dalam meneladani Rasulullah SAW hanya pada lingkungan masjid dan musalah. Umat Islam menjadikan Nabi Muhammad SAW sebagai

panutan saat shalat saja, tetapi apabila sudah keluar dari masjid dan masuk ke bank atau lembaga keuangan lainnya maka keteladanan Rasulullah SAW ditinggalkan. Ketika melakukan transaksi ekspor-impor petuah Rasul tentang kejujuran diabaikan. Ketika melakukan promosi ke berbagai media, fatwa-fatwa tentang akhlak dan kewajiban menghormati wanita agar jangan dijadikan obyek murahan diacuhkan. Hal ini yang kadang terlupakan dari keteladanan Rasulullah SAW.

Banyak di antara umat Islam yang memosisikan Rasulullah SAW terlalu melangit tinggi dan jauh di atas sehingga mendekati posisi dewa atau anak dewa. Akibatnya Rasulullah SAW menjadi asing bagi umat muslim dan tidak bisa ditiru dan dijadikan suri tauladan lagi. Dengan demikian, dimensinya menjadi berbeda antara dimensi umat manusia biasa dan beliau sebagai manusia langit (Antonio, 2007). Padahal Nabi Muhammad SAW memiliki dimensi kemanusiaan yang dapat diteladani sebagaimana umatnya sebagai manusia.

Ramadhana (2006) Ibnu Umar berkata:

“kamu semua adalah pemimpin, dan setiap kamu diminta pertanggungjawaban kepemimpinan terhadap rakyatnya. Penguasa adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarga dan akan diminta pertanggungjawaban kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin yang memelihara harta majikannya dan akan diminta pertanggungjawaban kepemimpinannya. Dan kamu semua adalah pemimpin, dan akan diminta pertanggungjawaban kepemimpinannya itu.”

(HR. Bukhari dan Muslim)

Menurut Ramadhana (2006), para nabi khususnya Nabi Muhammad SAW adalah model dan teladan manusia yang paling lengkap dan sempurna, baik eksistensi kehadirannya di hadapan Allah SWT maupun di hadapan manusia lainnya. Nabi Muhammad SAW merupakan manusia paling sempurna dalam berinteraksi dalam dua alam kehidupan, yakni kehidupan dalam tatanan ketuhanan maupun dalam tatanan keinsanan dan kemakhlukan. Nabi Muhammad SAW adalah super model manusia yang paling sempurna, baik secara lahiriah maupun batiniah, atau secara fisik, mental, spiritual, maupun moral (Ramadhana,2006).

Menurut Antonio (2007), teladan kepemimpinan itu sesungguhnya terdapat pada diri Rasulullah SAW karena beliau adalah pemimpin yang *holistic*, *accepted* dan *proven*. *Holistic* karena beliau adalah pemimpin yang mampu mengembangkan *leadership* dalam berbagai bidang diantaranya *self development*, bisnis dan *entrepreneurship*, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu serta memastikan keamanan dan perlindungan warga negara. Kepemimpinan yang *accepted* karena diakui lebih dari 1,3 milyar manusia. Kepemimpinan *proven* karena sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga kini masih relevan diterapkan.

Menurut Antonio (2007), Nabi Muhammad SAW adalah manusia luar biasa namun bukan tidak mungkin untuk diteladani dan diikuti jejak-jejak

kesuksesannya yang multi dimensi. Nabi Muhammad SAW disamping meninggalkan teladan yang bisa kita *copy-paste* juga meninggalkan banyak inspirasi dan kebijaksanaan (*wisdom*) tentang banyak hal. Tugas umat Islam mengembangkan inspirasi tersebut sesuai dengan dimensi ruang dan waktu serta dalam radius kekhalifahan yang sedang dijalani.

Menurut Ramadhana (2006), pemimpin sebagai aktor dan motivator utama harus senantiasa berpihak pada pembangunan yang bersifat ma'ruf dan mencegah segala bentuk kemungkaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya otoritas kepemimpinannya diharapkan pemimpin mampu mempersempit ruang gerak kemungkaran dan menutup rapat-rapat bagi masuknya kemungkaran tersebut dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Amanah itu adalah amanah yang diberikan Allah SWT kepada para pemimpin dan umatnya

“dan hedaknya ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebijakan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari munkar; merekalah orang-orang yang berruntung.”

(Al-Qur'an terjemahan surat Ali 'Imran ayat 104)

Kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan tulus seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW (Budiharto & Himam, 2006). Penelitian yang telah dilakukan Budiharto dan Himam (2006), ada empat aspek dari kepemimpinan profetik yaitu: aspek siddiq, amanah, tabligh dan fathanah

sebagai pembentuk variabel kepemimpinan profetik, sehingga dapat dikatakan bahwa ciri-ciri pemimpin yang menganut kepemimpinan profetik yaitu memiliki sifat shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah seperti yang telah dicontohkan Rasulullah SAW.

Berdasarkan penjelasan di atas seorang pimpinan bank memiliki beberapa tugas pokok yang harus dijalankan. Tugas-tugas yang dilaksanakan pimpinan cabang akan membawa perusahaan perbankan dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan perbankan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Sebagai umat Islam kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang dapat dicontoh dari dalam diri Rasulullah SAW. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat bagaimana penerapan kepemimpinan profetik pada pimpinan bank.

B. Rumusan Masalah

Banyaknya masyarakat yang menggunakan produk perbankan dan semakin majunya meningkat kualitas dari dunia perbankan di Indonesia. Kualitas suatu produk perbankan tidak terlepas dari bagaimana pimpinan membawa anggota dalam menyajikan produk kepada masyarakat. Peran kepemimpinan berpengaruh dalam mengarahkan anggota pada tujuan perusahaan. Banyak definisi tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Akan tetapi, sebagai umat Islam dalam memimpin perlu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang dapat diteladani dari Rasulullah SAW yang dirangkum dalam kepemimpinan profetik. Berdasarkan penjelasan tersebut

peneliti ingin melihat bagaimana penerapan kepemimpinan profetik pada pimpinan bank.

C. Tujuan Penelitian

Peneliti akan mengidentifikasi penerapan aspek shidiq, amanah, tabligh dan fathanah yang merupakan aspek dari kepemimpinan profetik pada pimpinan bank.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dari segi teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dan memperkaya khasanah pada ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi serta psikologi Islami dalam menambah alternatif kepemimpinan yang efektif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif pemahaman pada para pemimpin yang menerapkan kepemimpinan sesuai nilai-nilai Islam di dunia perbankan.

E. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Sebagai pendukung hal-hal yang terkait dengan penelitian ini, maka peneliti membaca dan menelaah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti lain sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Dewi (2012) yang berjudul *Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan profetik pemimpin restoran dengan motivasi kerja karyawan* dengan subjek pada salah satu restoran di Yogyakarta berjumlah 40 orang yang telah bekerja selama minimal 6 tahun. Penelitian ini menggunakan teori dari Arfeder untuk motivasi kerja dan menggunakan aspek-aspek profetik leadership dari Budiharto dan Himam (2006). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan profetik pemimpin restoran dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang dalam memperoleh data menggunakan metode skala lalu menganalisis dengan metode korelasi *product moment*. Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan hasil uji nilai r sebesar 0.391 dan taraf signifikansi sebesar 0,018.

Penelitian yang dilakukan Suri (2011) yang berjudul *Persepsi terhadap kepemimpinan profetik Pengaruh dan Prestasi belajar santri pondok pesantren Universitas Islam Indonesia* menggunakan teori dari Budiharto dan Himam (2006) untuk kepemimpinan profetik dan menggunakan teori dari Ahmadi dan Supriono (2004) untuk pengukuran prestasibelajar. Subjek dari penelitian ini adalah santri pondok pesantren Universitas Islam Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini bahwa persepsi kepemimpinan profetik tidak berpengaruh

terhadap prestasi belajar santri kecuali pada aspek amanah dan tabligh yang memiliki hubungan negatif. Penelitian yang dilakukan Kuswanto (2009) yang berjudul *Hubungan antara Presepsi terhadap kepemimpinan Profetik Dekan dengan Organizational Citizenship Behavior pegawai administrasi FPSB UII* dengan subjek Pegawai administrasi FPSB UII. Berdasarkan penelitian-
Penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat dikatakan original ditinjau dari:

1. Keaslian Topik

Topik penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) yaitu hubungan antara presepsi terhadap kepemimpinan profetik pemimpin restoran dengan motivasi kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suri (2011) *Presepsi terhadap kepemimpinan profetik Pengaruh dan Prestasi belajar santri pondok pesantren Universitas Islam*. Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan studi eksplorasi tentang penerapan kepemimpinan profetik pada pimpinan bank.

2. Keaslian Subjek

Subjek dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) adalah karyawan tetap di restoran yang telah bekerja selama 6 tahun. Dan Subjek dari penelitian Dewi (2011) adalah santri pondok pesantren UII . Sedangkan penelitian ini Subjek penelitiannya adalah kepala Cabang Bank Rakyat Indonesia cabang Katamso.

3. Keaslian Teori

Teori yang digunakan penelitian ini adalah teori kepemimpinan profetik yang dikemukakan oleh Budiharto dan Himam (2006) serta dilengkapi dengan teori lain sebagai pendukung dan pembanding.

4. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2011) menggunakan metode kuantitatif. Penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggunakan metode penelitian kualitatif

