

STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI BMT MUAMALAH

Hasan Sultoni

Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Tulungagung, sulthonihasan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di BMT Muamalah Tulungagung. Metode penelitian yang di gunakan yaitu penelitian kualitatif. Jenis penelitian ini menggunakan analisa deskriptif, dalam proses penelitian data yang di kumpulkan berupa kata-kata dan observasi ke suatu perusahaan yang di tuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan BMT Muamalah Tulungagung sudah cukup baik. Strategi pemimpin dalam pengelolaan BMT MUAMALAH Tulungagung, yaitu: motifasi, tunjangan, komunikasi yang baik, pengawasan, dan evaluasi. Sedangkan dalam hasil penelitian Peranan pemimpin untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan BMT Muamalah Tulungagung, yaitu: *job description* yang jelas, solidaritas team work, kepatuhan pada prosedur kerja, kebebasan karyawan untuk bekerja, tanggung jawab, Keramahan dalam bekerja, Perubahan atas suatu pekerjaan, Sikap saling keterbukaan.

Kata kunci: strategi, pemimpin, kinerja karyawan, Baitul Maal Wat Tamwil

ABSTRACT

This research aims to know the leader strategy in improving the quality of employees ' performance at BMT Muamalah Tulungagung. The research method used is qualitative research. This type of research uses descriptive analysis, in the process of research the data collected in the form of words and observations to a company in the direction. The results of this study showed that BMT Muamalah Tulungagung leadership strategy was good enough. The strategy leader in the management of BMT MUAMALAH Tulungagung, namely: motive, benefits, good communication, supervision, and evaluation. While in the research results the role of leaders to improve the performance quality of employees BMT Muamalah Tulungagung, namely: Clear job description, Solidarity team work, compliance with work procedures, freedom of employees to work, responsibility Responsibilities, hospitality in the works, changes in the work, the attitude of mutual openness.

Keywords: strategy, leader, employee performance, Baitul Maal Wat Tamwil

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan suatu perusahaan terlebih lagi suatu lembaga keuangan tentunya memiliki sifat kehati-hatian dan selalu amanah dalam pengelolaannya. Maka pentingnya manajemen yang benar dan transparan dalam pengelolaannya ialah sangat penting dalam menumbuh kembangkan suatu lembaga keuangan tersebut. Fungsi strategi pemimpin adalah untuk mewujudkan dan mengawal tujuan-tujuan dari lembaga keuangan tersebut.

Strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, merupakan suatu tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan sumberdaya perusahaan dalam jumlah besar. Selain itu ditegaskan bahwa strategi mempengaruhi kemakmuran perusahaan dalam jangka panjang dan berorientasi terhadap masa depan strategi memiliki konsekuensi yang multi fungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan.¹

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah perusahaan.² Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³ Seorang pemimpin mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain, dan belum tentu jika suatu pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tertentu lebih baik atau lebih buruk dari pada pemimpin yang lainnya. Karena dalam hal ini bertujuan untuk mendorong suatu produktifitas kerja dan demi kemajuan lembaga keuangan tersebut, hal ini adalah timbal balik yang diharapkan dari seorang pemimpin terhadap karyawan setelah diberi motivasi tersebut.

Pemimpin menjalankan tugasnya mampu membawa pengaruh terhadap suatu perusahaan yang dipimpinnya baik secara langsung maupun tidak langsung, bagaimana perusahaan tersebut berkembang bagaimana perusahaan tersebut menuju keberhasilan dan bagaimana perusahaan tersebut mengalami kemunduran. Salah satu Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan

¹David Fred R, *Manajemen Strategis, Edisi sepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 16-17

²Nasharuddin Baidan & dan Erwati Aziz, *Etika islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2014), 126

³Heidjrachman, Ranupandojo dan Husein, Suad, *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), 224

yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan.⁴ Sebab bukannya hanya faktor ekonomi gaji karyawan yang dapat mendorong faktor-faktor perkembangan perusahaan tersebut namun juga rasa patuh terhadap pemimpin dan kecintaan terhadap perusahaan yang harus di tanamkan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.⁵ Kinerja juga mencerminkan prestasi pencapaian dan perkembangan setiap masing masing pegawai dari tugas yang di bebankan terhadap masing-masing pegawai yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam penyelesaian setiap tugasnya. Hal ini juga yang di nilai pemimpin untuk mengambil keputusan kedepan nya strategi dan kebijakan apa yang harus di ambil untuk langkah selanjutnya

Permasalahan yang di hadapi oleh seorang pemimpin perusahaan adalah cara mendorong kualitas seluruh karyawan nya dalam pengelolaan perusahaan tersebut. Permasalahan produktifitas erat kaitanya dengan sistem manajemen dan kepemimpinan yang sedang di terapkan pemimpin sehingga juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan tersebut

BMT Muamalah Tulungagung pada awalnya adalah suatu lembaga ekonomi keuangan mikro syariah yang orientasinya pada *profit toriented* dan *non profit* yang didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung pada rapat pembentukan koperasi yang diselenggarakan pada tanggal 15 Juli 1998 yaitu oleh Bapak Nyadien, Bapak Ahmad Thohir, Bapak M. Agus Salim dan juga pihakpihak lainnya seperti Bapak Muh. Isa Anshori dan Lyssa Sutiningsih, yang kemudian disahkan oleh Kepala Kantor Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No.02/II/KDK.13/18/VIII/1998 pada tanggal 28 Agustus 1998, dengan nama koperasi Baitul Maal Wa Tamwil “Muamalah” (KBMT Muamalah) yang sebelumnya beralamat di Jl. HR Fatah Kios No. 33 Tulungagung yang kemudian sekarang bernama Kopsyah BMT Muamalah yang beralamatkan di Jl. Mayjen Sungkono IV/06 Tulungagung.

⁴Usman Effendi, *Asas Manajemen*,(Jakarta:PT Raja Grafindo,2011), 188-189

⁵Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000), 67

Dipaparkan oleh salah satu pengurus di Kopsyah BMT Muamalah Bpk. Hasan Sultoni bahwa sebenarnya dulu Kopsyah BMT Muamalah menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamatkan di Jl. HR Fatah Kios No. 33 atau depan pasar Ngemplak Tulungagung. Kemudian Kopsyah BMT Muamalah mulai berdiri sendiri dan mencari tempat baru. Koperasi Syariah BMT Muamalah sebagai lembaga ekonomi Keuangan Mikro di Tulungagung yang beralamatkan di Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Kutoanyar Tulungagung, telp. (0355)321726. Telah beroperasi sejak tahun 1997 dan mendapatkan pengesahan 2 dari Menteri Pengusaha Kecil dan Menengah RI dengan Badan Hukum No: 2/BH/KDK/13/18/VIII/1998.⁶

Berdasarkan deskripsi di atas, maka dapat di simpulkan rumusan masalah penelitian ini adalah *Pertama*, strategi seorang pemimpin dalam pengelolaan suatu lembaga keuangan? *Kedua*, bagaimana peranan pemimpin tersebut terhadap meningkatkan kualitas kinerja karyawan?

KAJIAN TEORITIS

Strategi

Strategi adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.⁷ Kata strategi berasal dari bahasa Yunani "*strategia*" yang diartikan sebagai "*the art of the general*" atau seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan.

Hughes dan Beatty (2005) menulis dalam buku mereka "*Becoming a Strategic Leader*" bahwa fokus dari kepemimpinan strategis adalah "*sustainable competitive advantages*" yaitu mendorong dan menggerakkan segenap kemampuan karyawan sehingga akan berkembang. Lebih lanjut bahwa kepemimpinan strategis adalah kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki seseorang atau kelompok yang bertanggungjawab dan memiliki pengaruh penting untuk menjamin organisasi itu tetap bertahan hidup.⁸

⁶Modul pelatihan calon pengelola LKMS Baitul Maal wa Tamwil, (Pusat Inkubasi BisnisUsaha Kecil: Tulungagung, 2010)

⁷Glueck, William F. dan Jauch, Lawrence R. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*,(Jakarta: Erlangga, 1994)

⁸Hughes, R.L., dan Beatty, K.C. *Becoming a Strategic Leader: Your Role in Your Organization's Enduring Success*.Jossey-Bass, (San Francisco, 2005)

Karakteristik kepemimpinan strategis adalah: a).visioner, misioner dan strategis yakni memiliki, memahami dan mengkomunikasikan visi dan misi, mampu merumuskan dan merealisasikan strategi serta memiliki pengetahuan, terampil dan berwawasan luas. b).berorientasi pada perubahan menunjukkan bahwa pemimpin menyukai dan selalu terlibat dalam perubahan, memiliki tujuan dan arah yang jelas, *future-oriented* dan suka menetapkan prioritas. c). mampu membangun relasi yang kuat tergambar dari selalu bertindak bijaksana, melibatkan bawahan dalam mengembangkan ide, memberi kesempatan kepada bawahan untuk membuat keputusan, selalu menyelesaikan tanggungjawab dengan segera dan memiliki jejaring sosial luas dengan berbagai pihak. d). memiliki *personal style* dan *personal skills* seperti proaktif, pengendalian emosi, bersemangat, peduli terhadap bawahan, bekerja melampaui uang dan kekuasaan serta berani mengambil resiko.

Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁹

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi tidak dapat dibantah merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu :

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai Top Mnajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling, dsb.

Kinerja karyawan

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

⁹ Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:CV.Rajawali.Kencana, 1994)

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁰

Beragam kriteria yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai mengajukan enam kriteria cara untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu a). Kualitas kerja, b). Kuantitas kerja, c). Waktu yang dibutuhkan, d). Efektivitas Sumber Daya, e). Kebutuhan terhadap pengawasan, f). Dampak kepribadian.¹¹ kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen antara lain : kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.¹²

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan yaitu metode penelitian kualitatif, yang merupakan metode penelitian yang menghasilkan sebuah data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan serta perilaku dari orang yang di amati. Jenis penelitian kali ini adalah deskriptif, bahwa dalam proses penelitian data yang di kumpulkan berupa kata-kata dan observasi ke suatu perusahaan yang di tuju. Penelitian ini lebih memfokuskan pada studi kasus yang merupakan penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu.

Subjek penelitian ialah orang yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Jadi apabila penelitian tentang strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di BMT Muamalah Tulungagung, maka objek penelitiannya adalah strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di BMT Muamalah Tulungagung, sedangkan subjek penelitian adalah atasan (manajer) dan bawahan (marketing). Untuk memperoleh sebuah informasi disini peneliti menggunakan cara *purposive sampling*, peneliti memilih sendiri informan yang sesuai dengan tujuan dari penelitian. Teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteriakriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Peneliti akan melakukan wawancara kepada atasan (manajer) dan para pegawai (bawahan) yang memenuhi kriteria dari tujuan penelitian tersebut.

¹⁰Prawirosentono, Suyadi. 2000, *Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus, edisi ke Dua. Cetakanke satu.*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), 02

¹¹Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, *Human Resource Management*, Alih BahasaDiana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. (Singapura, 2000), 70

¹²Mathis, Robert L. dan . Jackson, John H,*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta:Salemba Empat, 2002), 78

PEMBAHASAN DAN ANALISA TEMUAN

Strategi pemimpin dalam pengelolaan BMT MUAMALAH Tulungagung

1. Motivasi

Motivasi adalah mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dalam kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.¹³ Sbagaimana pimpinan di BMT Muamalah tulungagung memberikan sebuah motivasi terhadap tiap-tiap bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut peneliti hal ini dikuatkan bahwa motivasi-motivasi tersebut serta dorongan-dorongan dari seorang pemimpin diberikan pada saat *morning briefing* yang bertujuan agar menggugah semangat dari para bawahannya agar semua sepemikiran dan sejalan dalam melaksanakan tugas.¹⁴

2. Tunjangan

Salah satu unsur pendorong karyawan dalam pelaksanaan tugasnya di kantor adalah faktor gaji, tunjangan, serta bonus-bonus yang diberikan atasan terhadap bawahannya. Menurut peneliti setiap karyawan mendapatkan gaji pokok setiap bulannya, tunjangan akan diberikan karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu seperti tunjangan transportasi (uang lelah, BBM, Makan) untuk tugas-tugas di luar kota yang memerlukan biaya lebih, sedangkan Bonus akan diberikan kepada pegawai saat mendapatkan target pekerjaan tertentu dan berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.¹⁵

3. Komunikasi yang baik

Komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.¹⁶ Pembangunan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tidak terjadinya kesenjangan komunikasi pada setiap pelaksanaan tugas. Menurut peneliti pembangunan sebuah komunikasi yang tepat antara pimpinan dan karyawan haruslah baik, karena bagaimana penyampaian informasi dari seorang pimpinan kepada bawahannya serta juga dari karyawan kepada seorang pemimpin haruslah baik

¹³Draft, Ricard L. *Manajemen Edisi Kelimajilid Satu*. (Jakarta: Erlangga, 2002), 91

¹⁴ Wawancara dengan Agung hariyadi (divisi marketing), tanggal 14 Mei 2019 di Kantor BMT Muamalah Tulungagung.

¹⁵Ibid.

¹⁶ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Cet. XII, (Jakarta: PT.Rajagrafindo, 2011), 18-19

dan tepat, sebab keputusan dan apa yang akan di ambil untuk tindakan selanjutnya berdasarkan hasil tangkapan informasi tersebut.¹⁷

4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang di harapkan sesuai dengan kinerja yang telah di tetapkan tersebut.¹⁸Dalam fungsi pengawasan pelaksanaan nya dapat secara langsung dan tidak langsung.

Menurut peneliti pengawasan secara langsung dari atasan atas sbagian cara atasan untuk mengontrol dan mengawasi tiap tugas yang di berikan oleh atasan sedangkan pengawasan secara tidak langsung oleh atasan ialah dengan menerima laporan-laporan serta data-data yang falid dapat di pertanggung jawabkan, serta dengan cara mengambil informasi dari seorang pegawai lewat pegawai lainnya yang dapat di percaya karena dalam pengawasan dan pengambilan suatu keputusan pimpinan selalu melibatkan tiap-tiap pegawainya.¹⁹

5. Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.²⁰ Menurut peneliti pada setiap kesempatan akhir jam kantor pimpinan BMT Muamalah Tulungagung selalu mengontrol mengevaluasi apa-apa dari tugas yang telah di berikan pada tiap tiap pegawai karna perlunya evaluasi ini sangatlah penting bagi atasan menyimpulkan kegiatan setiap harinya telah mencapai target atau belum serta menilai kecakapan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Menurut peneliti mengevaluasi ini di lakukan setiap akhirjam kantor setiap harinya serta di lakukan setiap akhir minggu dan saat tutup buku akhir bulan sehingga pimpinan dapat menyimpulkan prosentase kerja dalam kurun waktu tertentu.²¹

¹⁷Wawancara dengan Agung hariyadi(divisi marketing) , tanggal 14Mei 2019 di Kantor BMT Muamalah Tulungagung

¹⁸Ernie T.sule dan Kurniawan S, *Pengantar manajemen*, 317

¹⁹Wawancara dengan Agung hariyadi(divisi marketing) , tanggal 14Mei 2019 di Kantor BMT Muamalah Tulungagung

²⁰Arikunto dan Cepi Safruddin Jabar. *Evaluasi program pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 2

²¹Wawancara dengan Agung hariyadi(divisi marketing) , tanggal 14Mei 2019 di Kantor BMT Muamalah Tulungagung

Peranan pemimpin terhadap peningkatkan kualitas kinerja karyawan BMT Muamalah Tulungagung

1. *Job description* yang jelas

Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan nya untuk melakukan tugas nya sesuai apa yang di perintahkan nya. Begitu juga manager BMT Muamalah Tulungagung yang setiap hari memberi pengarahan dan motivasi terhadap setiap karyawan nya saat awal jam kantor akan di mulai. Di mana manager memberi pengarahan pelayanan terhadap nasabah dan penyelesaian tugas-tugas yang di bebankan pada setiap karyawan. Dan pada akhir jam kantor manager melakukan review atas apa yang telah di laksanakan dalam bekerja satu hari tersebut

2. Solidaritas *team work*

Solidaritas adalah, sifat (perasaan) solider, sifat satu rasa (senasip), perasaan setia kawan yang pada suatu kelompok anggota wajib memilikinya.²²Dalam bekerja kerjasama tim dan saling mengayomi adalah penting karna ketepatan dalam melaksanakan tugas, karena dalam setiap permasalahan terjadi sulit untuk menyelesaikannya secara pribadi, dan di situlah perlunya team work yang solid.

3. Disiplin dalam bekerja

Disiplin adalah kepatuhanseseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.²³ Menurut peneliti pimpinan BMT Muamalah Tulungagung selalu memantau setiap pekerjaan dan setiap perkembangan tiap-tiap karyawan nya, karna hal tersebut penting dalam mematuhi setiap prosedur kerja yang ada(standart operasional perusahaan) hal ini penting karna jika pekerjaan sudah sesuai standar bekerja maka secara otomatis hasil maksimal akan tercapai. Segala prosedur, peraturan, serta sanksi telah di sepakati dan di pahami pada tiap-tiap karyawan.

4. Kebebasan karyawan untuk bekerja

Dalam bekerja karyawan memerlukan ruang untuk bergerak, ber inovasi, dan mengembangkan setiap tugas yang di berikan, seperti halnya karyawan di BMT Muamalah Tulungagung pimpinan memberikan keleluasaan pada setiap karyawan nya ialah bertujuan agar dapat berkembang dan ber akselerasi sesuatu bidang kemampuan masing masing sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

²²Depdiknas.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 1082

²³Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara,1980), 144

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap dan perilaku seorang individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan, baik tugas terhadap Tuhan YME, negara, lingkungan dan masyarakat serta dirinya sendiri.²⁴ Menurut peneliti tanggung jawab merupakan hal yang harus di miliki oleh tiap-tiap karyawan karna dalam melaksanakan tugas perlunya pertanggungjawaban apa yang telah ia laksanakan. Begitu juga karyawan diBMT Muamalah Tulungagung karyawan melaksanakan tanggung jawab tersebut dalam sebuah laporan(tertulis atau tidak tertulis) yang dapat di pertanggungjawabkan kepada pimpinan.²⁵

6. Keramahan dalam bekerja

Dalam membangun kebersamaan rasa kekeluargaan antara tiap-tiap karyawan perlunya keramahan, keramahan di bangun tidak hanya di lingkungan kerja namun juga terhadap nasabah yang ada di BMT Muamalah, karena pada dasarnya lembaga keuangan yang di nilai oleh masing-masing nasabah adalah kualitas pelayanan dan kedisiplinan dalam melayani nasabah.

7. Perubahan atas suatu pekerjaan

Dalam satu pekerjaan selalu mengalami perubahan agar memiliki suasana pekerjaan yang variatif, dan juga mendorong agar setiap karyawan memiliki beberapa keahlian di beberapa bidang pekerjaan. Menurut peneliti pimpinan memberikan tugas yang bervariasi namun juga memberikan pengarahan dan pembinaan dalam melaksanakan tugas tersebut, jadi dari yang mulanya tidak menguasai lama kelamaan menguasai beberapa bidang tersebut.²⁶

8. Sikap saling keterbukaan

Perlunya sikap saling keterbukaan antara pimpinan dan karyawan serta karyawan antar karyawan agar tidak terjadinya kesalahan komunikasi. Menurut peneliti pimpinan BMT Muamalah selalu mempunyai keterbukaan terhadap setiap karyawan nya sebab dengan adanya komunikasi masalah yang sedang di hadapi antara satu dengan yang lain bisa saling di bicarakan karena jika suatu permasalahan yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang ada.

²⁴Zuchdi, D dan Ode, Sismono La. *Pendidikan Karakter Konsep Dasar dan Implementasi di Perguruan Tinggi*. (Yogyakarta: UNY Press, 2013), 27

²⁵Wawancara dengan Agung hariyadi(divisi marketing) , tanggal 14Mei 2019 di Kantor BMT Muamalah Tulungagung

²⁶Ibid.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian kali ini dapat di tarik kesimpulan, bahwa:

1. Strategi pemimpin dalam pengelolaan BMT MUAMALAH Tulungagung, yaitu: motifasi, tunjangan, komunikasi yang baik, pengawasan, dan evaluasi.
2. Peranan pemimpin terhadap meningkatkan kualitas kinerja karyawan BMT Muamalah Tulungagung, yaitu: *job description* yang jelas, solidaritas team work, kepatuhan pada prosedur kerja, kebebasan karyawan untuk bekerja, tanggung jawab, Keramahan dalam bekerja, Perubahan atas suatu pekerjaan, Sikap saling keterbukaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fred R, David. 2006. *Manajemen Strategis Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Baidan, Nashrudin & Erwati Aziz. 2014. *Etika Islam dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husein, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Effendi, Usman. 2011 *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Mangkunegara & Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Modul Pelatihan Calon Pengelola LKMS Baitul Maal wa Tamwil. 2010. Tulungagung: Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil
- Glueck, William F. dan Jauch, Lawrence R. 1994. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- R,L, Hughes dan Beatty, K.C. 2005. *Becoming a Strategic Leader: Your Role in Your Organization's Enduring Success*. Jossey-Bass. San Francisco
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 1994. Jakarta: CV. Rajawali Kencana
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus, edisi ke Dua*. Cetakan ke satu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel. 2000. *Human Resource Management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. 2000. Singapura, 2000

- Mathis, Robert L. dan . Jackson, John H. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta:Salemba Empat
- Mohamad Mustari. (2011). *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Arikunto dan Cepi Safruddin Jabar. (2008). *Evaluasi program pendidikan*.Jakarta: Bumi Aksara.