

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN
DALAM PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI
SIDO MAKMUR DESA PUGUNG RAHARJO
KECAMATANSEKAMPUNG UDIK
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

**DANUWAR RIZKY CHANDRA
NPM 1741030009**



Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021**

**OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN
DALAM PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI
SIDO MAKMUR DESA PUGUNG RAHARJO
KECAMATANSEKAMPUNG UDIK
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi

Oleh
Danuwar Rizky Chandra
NPM : 1741030009

Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
Pembimbing II : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2021**

ABSTRAK

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Teori Kepemimpinan yang digunakan untuk penelitian ini adalah peran kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian : peran yaitu Peranan yang bersifat interpersonal, Informasional dan pengambilan keputusan. Dalam praktiknya di Kelompok Tani Sido Makmur terdapat beberapa kendala dalam masa kepengurusan Bapak Pujianto dalam pengembangan kelompok tersebut terutama pada program-program yang ada dalam kelompok tani tersebut.

Penelitian disini ingin mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin Kelompok Tani Sido Makmur mengoptimalkan peran kepemimpinannya dalam pengembangan kelompok tani tersebut, dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif dan jenis penelitiannya adalah jenis penelitian lapangan *Field Research*, dimana pada penelitian ini ingin mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin kelompok tani untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pengembangan kelompok tani tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bapak Pujianto selaku ketua Kelompok Tani Sido Makmur dalam mengembangkan kelompok tani yang berorientasikan pada program-program yang terdapat pada kelompok tani tersebut secara umum dan keseluruhan telah mengoptimalkan peran kepemimpinan yang disandangnya baik mulai dari Peranan yang bersifat interpersonal, Informasional dan pengambilan keputusan, namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala ataupun kekurangan beliau dalam mengoptimalkan peran kepemimpinannya kendala tersebut adalah kurangnya menerima informasi yang berasal dari anggota atau dari luar organisasi yang dapat membantunya dalam mengembangkan program-program yang ada pada Kelompok Tani Sido Makmur.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan, Pengembangan, Kelompok Tani

ABSTRACT

The leadership factor plays an important role because it is the leader who will move and direct the organization in achieving its goals and at the same time it is a difficult task because it must understand each different behavior of subordinates. Leadership theory used for this research is the role of leadership according to Sondang P. Siagian: roles that are interpersonal, informational and decision-making roles. In practice, in the Sido Makmur Farmer Group, there are several obstacles during Mr. Pujianto's tenure in the development of the group, especially in the programs that exist in the farmer group.

The research here wants to find out how the efforts made by the leader of the Sido Makmur Farmers Group to optimize their leadership role in the development of the farmer groups, by using interview, observation, and documentation methods. The type of research used in this research is descriptive qualitative research and the type of research is the type of field research field research, in which this research wants to know the efforts made by the leader of the farmer groups to optimize the leadership role in the development of the farmer group.

The results of this study indicate that Mr. Pujianto as the head of the Sido Makmur Farmers Group in developing farmer groups oriented to the programs contained in the farmer group in general and overall has optimized the leadership role it carries, starting from interpersonal, informational and retrieval roles. decision, but in its implementation there are obstacles or shortcomings in optimizing his leadership role. The obstacle is the lack of receiving information from members or from outside the organization that can help him in developing existing programs at the Sido Makmur Farmers Group.

Keywords: Role of Leadership, Development, Farmer Group

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Danuwar Rizky Chandra
NPM : 1741030009
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Optimalisasi Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur”** adalah benar - benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 14 Februari 2021

Penulis




Danuwar Rizky Chandra

1741030009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Lektor H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Optimalisasi Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur**

Nama : **Danuwar Rizky Chandra**

NPM : **1741030009**

Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II

Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
NIP. 197011131995032002

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP.197206161997032002

Ketua Jurusan,

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197206161997032002




**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Lektol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

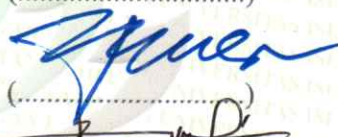
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Optimalisasi Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur” disusun oleh, **Danuwar Rizky Chandra**, NPM: 1741030009, Program Studi Manajemen Dakwah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Pada Hari/Tanggal : Kamis/ 29 April 2021

Tim Penguji

Ketua : Dr. Hj. Rini Setiowati, M.Sos.I(.....) 

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....) 

Penguji I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. (.....) 

Penguji II : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM (.....) 

Penguji Pendamping : Dr. Hj. Suslina, M.Ag. (.....) 

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si.

NIP. 191604091990031002

**OPTIMALISASI
MOTTO**

الذِّكْرُ وَالتَّقْوَى

ad-żikru wa at-taqwā
iling lan waspodo
Ingat dan waspada

PERSEMBAHAN

Segala puji selalu kupanjatkan kepada Allah SWT. dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta Keluarga, Sahabat, dan para pengikutnya. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang dan semua pihak yang telah membantu, membimbing dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Kepada kedua orang tua dan kakak saya Bapak Warso, Ibu Sehati, Elsa Ferliana dan keluarga besar yang telah mencurahkan kasih sayangnya serta memberikan dukungan dan semangat serta tak henti-hentinya mendoakan saya untuk bisa menyelesaikan pendidikan ini.
2. Hj, Rodiyah, S.Ag, MM. selaku Pemimbing Akademik I yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun terhadap penyelesaian skripsi ini dan memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
3. Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag. selaku Pembimbing Akademik II atas kesabaran dan kesediaan meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bantuan, bimbingan yang sangat membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Rekan-rekan kelas Manajemen Dakwah kelas A angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan skripsi Muhammad Fuad Mubarak, M. Arif Rizal Irwan, M. Agung Alfarizi, Ridya Musthafa Kamal yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
6. Terkhusus untuk Gemma Michelia Junior selaku pendamping dan penyemangat yang banyak memberikan dukungan moril agar tak henti untuk berbuat dan berdoa dalam mengapai cita dan cinta.
7. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang telah mendewasakanku dalam berfikir dan bertindak.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Timur Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik, pada tanggal 12 November 1998. Anak bungsu dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Warso dan Ibu Sehati. Pendidikan formal penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 4 Pugung Raharjo pada tahun 2005 dan lulus pada tahun 2011 yang kemudian dilanjutkan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sekampung Udik dan lulus pada tahun 2014 lalu masuk pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sekampung Udik yang lulus pada tahun 2017 dan kemudian mendaftarkan diri dan diterima di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang terdaftar dan tercatat pada tahun 2017.

Penulis juga mengenyam jalur pendidikan non-Formal ataupun masuk didalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Komisariat UIN Raden Intan Lampung dan tergabung pada Kelompok Studi Kader (KLASIKA) Lampung, selain itu penulis juga mengikuti berbagai organisasi yang ada di desa asal penulis seperti Pengurus pada Pemuda Pecinta Seni Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur, Anggota Karang Taruna Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur, Penggagas dan Pengurus Taman Baca “Teras Sina” yang ada di Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat serta hidayah-NYA sehingga tugas akhir skripsi ini bisa terselesaikan. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan keharibaan nabi Muhammad saw. sang kekasih Allah yang selalu di nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah.

Penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna serta tidak akan berhasil dan terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Tanpa adanya bimbingan dan ketersediaan fasilitas, skripsi ini tidak akan tersusun sebagaimana mestinya. Untuk itu tidak berlebihan bila pada kesempatan ini penulis memberikan rasa hormat dan berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menimba ilmu dan belajar, serta tiada hentinya dalam bersyukur, dan rasa terimakasih saya ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan
2. Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M, Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
3. Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Hj. Rodiyah, S.Ag, MM., selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, fikiran dan tenaga dalam mengarahkan dan membimbing dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu khususnya jurusan Manajemen Dakwah.
6. Kedua orang tua saya Bapak Warso dan Ibu Sehati yang telah memperjuangkan materi dan doanya.
7. Segenap teman-teman sekelas dan seperjuangan di Kelas Manajemen Dakwah kelas A yang selalu membantu dan *mensupport* penulis dalam melakukan penelitian.

8. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga ilmu yang telah dibagikan bermanfaat dan kita selalu terikat dalam *Ukhwah Islamiyyah*.

Semoga Allah Swt. senantiasa mencatat amal baik kita dan selalu memberikan kemudahan serta kelancaran dalam segala urusan, dan semoga kita selalu berada dalam lindungannya. Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Bandar Lampung, 29 April 2021

DANUWAR RIZKY CHANDRA
NPM. 1741030009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Penelitian Terdahulu.....	8
H. Metodologi Penelitian	11
I. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KEPEMIMPINAN DAN KELOMPOK TANI

A. Kepemimpinan	17
1. Fungsi Kepemimpinan	19
2. Gaya Kepemimpinan	21
3. Peran Kepemimpinan	23
a. Peranan Interpersonal	24
b. Peranan Informasional	25
c. Peran Pengambil Keputusan	27
4. Kepemimpinan dalam Islam.....	30
5. Motivasi	31
6. Pengembangan SDM.....	33
B. Kelompok Tani	35

BAB III GAMBARAN UMUM KELOMPOK TANI SIDO MAKMUR DESA PUGUNG RAHARJO KECAMATAN SEKAMPUNG UDIK KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	
A. Profil Kelompok Tani Sido Makmur	37
1. Letak Geografis.....	37
2. Sejarah Berdirinya Kelompok Tani Sido Makmur	38
3. Visi dan Misi Kelompok Tani Sido Makmur	41
4. Struktur Organisasi Kelompok Tani Sido Makmur	42
5 Program Kelompok Tani Sido Makmur	44
B. Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur	48
 BAB IV OPTIMALISASI PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI SIDO MAKMUR DESA PUGUNG RAHARJO KECAMATAN SEKAMPUNG UDIK KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	
A. Analisis Data Penelitian	57
B. Temuan Penelitian	73
 Bab V PENUTUP	
A. Simpulan	79
B. Rekomendasi	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Data Penduduk Desa Pugung Raharjo
3.2 Luas Lahan Desa Pugung Raharjo
3.3 Struktur Organisasi Kelompok Tani Sido Makmur

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Nomor : 20 Tahun 2020.
- Lampiran II : Berita acara dan Surat tugas Seminar Proposal.
- Lampiran III : Pedoman wawancara.
- Lampiran IV : Surat Rekomendasi Penelitian Di Daerah Provinsi Lampung.
- Lampiran V : Surat Telah Melaksanakan Penelitian.
- Lampiran VI : Bukti Konsultasi.
- Lampiran VII : Sertifikat Pengukuhan Kelompok Tani.
- Lampiran VII : Dokumentasi Gambar.
- Lampiran IX : Bukti cek Turnitin 25%

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **“Optimalisasi Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur”**. Untuk menghindari perbedaan dan kesalahan persepsi dalam menanggapi maksud dan tujuan judul tersebut, berikut akan dijelaskan beberapa pengertian pengertian sebagai berikut.

Optimalisasi dalam istilah manajemen adalah pencapaian dan efektivitas tujuan organisasi¹, pengertian optimalisasi di sini adalah suatu usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Peran diartikan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama. Sedangkan dalam konteks sosial, peran di artikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial.²

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.³

Sondang P. Siagian menggunakan definisi yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya, sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.⁴

¹ Soekarno.K, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Miswar,1986), 18

² Edy Suhardono, *Teori Peran (Konsep, Derivasi dan Implikasinya)*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994), 3

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 213.

⁴ Siagian, *Sondang, Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), 62.

Kemudian yang penulis maksud dalam penelitian ini peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁵

Kelompok Tani adalah kumpulan sejumlah petani yang terikat secara informal dan mempunyai tujuan dan kepentingan yang sama. Kumpulan petani disebut dengan kelompok tani apabila mereka telah sepakat untuk berhimpun dan bersama-sama melakukan pekerjaan demi kepentingan dan tujuan yang sama.⁶

Kelompok tani di sini yang di maksud adalah kelompok tani yang berada di Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung timur yang memiliki nama Kelompok Tani Sido Makmur yang berdasarkan Peraturan menteri pertanian nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tanggal 13 april tentang pembinaan kelembagaan petani bahwasanya kelompok tani mempunyai pengertian sebagai kumpulan petani, peternak, perkebunan yang dibentuk atas dasar kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan program dan mental spiritual di Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung raharjo

Dari penjelasan di atas yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan program dan mental spiritual di kelompok tani sido makmur agar terwujudnya tujuan organisasi yang mengacu pada pengertian dan kategori peran kepemimpinan Interpersonal, Informasional dan Dalam Kancan Pengambilan Keputusan.

⁵ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007), Cet.Ke-9, 69.

⁶ L. Suhardiono, *Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian* (Jakarta: Erlangga 1989), 8.

B. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya, manusia adalah makhluk yang diciptakan berbeda-beda, bersuku-suku, berbangsa-bangsa agar saling mengenal satu sama lain, seperti yang telah difirmankan-Nya dalam Al-Qur'an dalam surat Al-Hujaraat: 13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

"Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu saling kenal mengenal. Seseungguhnya yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Mahateliti" (Q.S Al-Hujurat [49]: 13).

Atas landasan diatas, dapat dipahami juga bahwasanya Allah SWT menciptakan manusia berbeda-beda supaya sesama manusia tercipta kerjasama dan interaksi, saling melengkapi satu sama lain, dan saling menjadi penolong. Karena manusia tidak lepas dari perannya sebagai makhluk sosial yang artinya tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, hal itu tidak berbeda jauh dengan hal yang terjadi dalam sebuah organisasi, kelompok, dan lain sebagainya. Maka dari itu, terciptanya organisasi dikarenakan terdapat beberapa orang dengan tujuan awal yang berbeda-beda namun ketika mereka saling mengenal satu sama lain disitulah akhirnya mereka bersatu, berkumpul, saling mengenal dan akhirnya mempunyai satu tujuan bersama.

Dikarenakan berbeda-beda dan mempunyai tujuan berbeda-beda pula namun pada intinya tujuan tersebut adalah tujuan dari manusia yang lain, yang dapat dicapai dengan bekerjasama, saling melengkapi, dan lain sebagainya, maka dibutuhkan seseorang diantara perkumpulan manusia tersebut yang dapat membimbing, mengarahkan, memotivasi agar semua

orang yang tergabung dalam kelompok tersebut dapat bekerja sama dengan baik demi terwujudnya cita-cita bersama dengan efektif dan efisien. Sosok orang yang bertugas untuk mengarahkan orang lain yang disebut sebagai pemimpin.

Dalam sebuah hadits Rasulullah saw. pernah bersabda “Jika ada tiga orang berpergian, hendaknya mereka mengangkat salah seorang diantara mereka menjadi pemimpinnya” (HR. Abu Dawud dan Abu Hurairah). Jelas sekali bahwa Rasulullah saw. memberikan gambaran bahwa betapa pentingnya memilih seorang pemimpin, dalam kelompok kecil saja diperintahkan untuk memilih seorang pemimpin apalagi dalam lingkup yang lebih luas.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.⁷

Namun juga terdapat beberapa unsur dari kepemimpinan yang dapat menghasilkan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan juga yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi selain dari kualitas kepemimpinan seperti yang di sebutkan di atas yaitu adalah peran pemimpin, karena dalam suatu organisasi atau perkumpulan orang, pemimpin disini memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal jabatan namun juga penting untuk keberlangsungan organisasi demi tercapainya tujuan secara efektif dan efisien,

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 213.

maka pemimpin memiliki peran penting di dalam organisasi atau perkumpulan tersebut. Peran dari seorang pemimpin dapat dikategorikan menjadi tiga bagian yaitu yang bersifat Interpersonal, Informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.⁸

Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan tentu tidak bisa dilepaskan akan adanya suatu kelompok atau perkumpulan orang yang berkumpul untuk bersama sama. Kelompok adalah himpunan atau kesatuan manusia yang hidup bersama sehingga terdapat hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi serta memiliki kesadaran untuk tolong menolong. Pentingnya kelompok bagi kehidupan manusia bertumpu pada kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial. Artinya secara alamiah manusia tidak dapat hidup sendirian. Dalam perjuangan hidupnya, guna memenuhi kebutuhan hidup manusia tidak terlepas dari interaksinya dengan manusia lain di sekelilingnya.

Salah satu kelompok yang ada di desa Pugung Raharjo adalah Kelompok Tani Sido Makmur yang berlokasi di Desa Pugung Raharjo, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, lebih tepatnya lagi di RT 06 RW 02 yang berjarak kurang lebih 35 km dari Kota Bandar Lampung. Kelompok Tani ini memiliki anggota yang berjumlah 37 petani yang berkumpul dan selalu mengadakan rapat selama 3 bulan sekali untuk mendiskusikan tentang profesinya selaku petani dan juga membahas perkembangan kelompok tani ini yang memiliki lahan pertanian tanaman pangan jagung yang kemudian terbagi menjadi 3 kelompok di dalamnya dengan total luas lahan anggota Kelompok Tani Sido Makmur kurang lebih 39,75 hektar yang mana dalam Kelompok Tani tersebut terdapat 2 program pokok yaitu teknis yang di dalamnya terdapat program simpan pinjam, tanaman pangan dan peternakan dan

⁸ Ibid., 219.

sumber daya manusia yang didalamnya terdapat program kelembagaan, santunan kesehatan dan mental spiritual.

Namun dalam perkembanganya Kelompok Tani Sido Makmur tersebut mengalami kendala dalam pengembangan program-program yang ada dalam kelompok tersebut lebih tepatnya sebelum periode 2015-2019, maka pada periode kepengurusan Bapak Pujianto selaku ketua Kelompok Tani Sido Makmur ini sedang berupaya untuk kembali menghidupkan dan mengoptimalkan pengembangan dalam sektor program-program Kelompok Tani Sido Makmur supaya para anggota atau petani dapat mencapai tujuan mereka bersama.

Penelitian yang penulis lakukan berfokus tentang bagaimana cara mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pengembangan kelompok tani Sido Makmur yang berlandaskan hukum Islam dan juga beberapa teori ilmiah terkait teori peran kepemimpinan. Hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk meneliti bagaimana upaya pemimpin kelompok tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pengembangan organisasinya.

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti membatasi fokus penelitian sebagai berikut penelitian berfokus pada pemimpin di Kelompok Tani Sido Makmur mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pengembangan kelompok tersebut. Dan juga penelitian ini akan di laksanakan di kantor kelompok tani yang berada di Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Dan Subfokus pada penelitian ini adalah peran kepemimpinan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan serta membangun mental spriritua

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan penelitian yang diangkat pada penelitian ini adalah “Bagaimana upaya pemimpin kelompok tani sido makmur mengoptimalkan peran kepemimpinannya dalam mengembangkan kelompok tani Sido Makmur?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya pemimpin mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan di kalangan masyarakat desa dan juga untuk kelompok tani sido makmur.
2. Menambah khazanah pengetahuan yang dapat di jadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dialam penulisan karya ilmiah ini penulis telah berusaha banyak membaca skripsi yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, hal ini penulis lakukan agar penulis mendapatkan tambahan pengetahuan literasi serta dapat dijadikan sebagai perbandingan. Didalam penulisan karya ilmiah ini penulis menemukan skripsi yang memiliki objek penelitian yang sama dengan penelitian kali ini, skripsi tersebut di buat oleh:

1. Nur Hikmah NPM 1441030138 mahasiswa Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Tahun 2018. Dengan judul Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Lampung. Hasil penelitian ini adalah bahwa proses pengawasan pada Laznas Dewan Da'wah Lampung adalah pengawasan dari dalam organisasi dimana pengawasan dilakukan oleh pimpinan langsung tanpa melalui perantara.⁹
2. Mutia Imanda Nasution 54153052 mahaiswa Perbankan Syariah, Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Selatan, Tahun 2018. Dengan judul skripsi Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri AFC Medan. Hasil penelitian ini adalah setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang memang lebih sulit dibanding karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan

⁹ Nur Hikmah, *Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung,2018).

para karyawan. dalam pendekatan ini akan terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan. Memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.¹⁰

3. Umi Afifatun Ni'mah NPM 1405026045 mahasiswa Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Tahun 2019. Dengan judul Peran Kelompok Tani "Sido Rukun" dalam Mensejahterakan Anggota Kelompok Tani Prespektif Ekonomi Islam. Hasil dari penelitian ini adalah penulis menyimpulkan bahwa: (1) problematika petani meliputi, pembiayaan, ketrampilan yang kurang, tidak dimilikinya mesin pertanian yang modern serta kebijakan yang kurang pro dengan petani, (2) peran kelompok tani meliputi pembiayaan, diantaranya pembiayaan pinjam meminjam, pembiayaan sewa menyewa, pembiayaan jual beli; memberikan ketrampilan; dan memberikan penyuluhan, (3) pembiayaan pinjam meminjam tidak sesuai syariah, pembiayaan sewa menyewa sesuai dengan syariah, pembiayaan jual beli sesuai dengan syariah. Adanya kelompok tani sangat membantu dalam meningkatkan pendapatan yang diterima oleh para petani.¹¹

¹⁰ Mutia Imanda Nasution, *Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri AFC Medan* (Sumatra selatan: UIN Sumatra Selatan, 2018)

¹¹ Umi Afifatun Ni'mah, *Dengan judul skripsi Peran Kelompok Tani "Sido Rukun" dalam Mensejahterakan Anggota Kelompok Tani Prespektif Ekonomi Islam*. (Semarang: UIN Walisongo, 2019)

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan karya ilmiah ini adalah objek dan metode penelitian yang dilakukan oleh Tria, Umi Afifatun dan Nur Hikmah. Objek dalam penelitian ini adalah Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Jenis dan sifat pada penelitian ini adalah penelitian lapangan dan kualitatif, yang meneliti hanya kepada pemimpin kelompok tersebut dan menggunakan sumber data primer dan sekunder, sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

H. Metodologi Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran-pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan data dan penafsiran fakta-fakta. Jadi, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹²

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif dimana penulis berusaha untuk menganalisis apa yang terjadi di lapangan, dan juga agar penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan yang berdasarkan data-data yang detail.

Penelitian kualitatif adalah suatu pencarian atas segala sesuatu yang dilakukan secara sistematis dan pencariannya dilakukan pada masalah-masalah yang bisa dipecahkan dengan penelitian.¹³ Untuk mendapatkan data yang diinginkan agar dapat mendukung kesempurnaan penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis penelitian dan Sifat penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan disini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dimana dalam pengumpulan datanya peneliti akan turun langsung ke lapangan dimana disitulah penulis akan mendapatkan data-data yang akurat sesuai realitas yang terjadi di kelompok tani Sido Makmur.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini dapat dikatakan penelitian yang bersifat deskriptif artinya penelitian ini dilakukan

¹² Cholid Norobuko dan Ahmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), 11.

¹³ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia, 2019), 5.

seperti melukiskan keadaan atau suatu realitas yang terjadi di lapangan di mana dalam penelitian ini hanya mengungkapkan data-data yang sesuai apa adanya, guna memberikan kejelasan terhadap masalah maupun peristiwa yang diteliti.¹⁴

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama penelitian dimana pada penelitian ini sumber utamanya Kelompok Tani Sido Makmur yang berada di Desa Pugung Raharjo dan objek utama dalam penelitian ini terfokus pada pemimpin kelompok tani tersebut. Dan yang termasuk data primer adalah hasil dari penelitian baik berupa hasil wawancara dengan ketua kelompok tani tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung atau data pelengkap dari sumber data primer yang dapat berupa buku-buku dari beberapa ahli yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis berusaha mencari dan mengumpulkan data melalui:

a. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu proses tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih dengan berhadap-hadapan secara fisik, yang satu melihat muka dan yang lainnya mendengarkan dengan telinganya masing-masing. Wawancara adalah teknik yang

¹⁴ Sutrisno hadi, *Metedologi Research*, (Yogyakarta:ANDI 2004), 3.

digunakan untuk memperoleh informasi melalui kegiatan atau interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti¹⁵

Pada penelitian ini wawancara di lakukan secara langsung kepada ketua kelompok tani Sido Makmur secara terstruktur supaya di dapatkan data-data asli dari sumber data primer. Oleh karna itu, peneliti sudah membuat kumpulan pertanyaan yang sudah di rancang agar data tidak melebar yang kemudian di tanyakan kepada ketua kelompok tani.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pengamatan yang sistematis terhadap suatu gejala-gejala yang diteliti.¹⁶

Penggunaan metode ini di lakukan sekiranya penelitian ini membutuhkan data lapangan yang dilakukan secara langsung datang ke kelompok tani Sido Makmur tersebut dan langsung mengamati kejadian, objek dan realitas agar didapatkan data yang akurat.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ke objek penelitian. Dokumentasi ini dapat berupa catatan, buku harian, notulen rapat, majalah, gambar, dan sebagainya.¹⁷

Dokumentasi ini di lakukan penulis untuk mendapatkan informasi atau data-data yang telah ada di dalam kelompok tani Sido Makmur ini dengan data

¹⁵ Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016), 2.

¹⁶ Husaini Usman Poernomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 54.

¹⁷ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2008), 70.

berupa profil, visi misi, daftar hadir, foto kegiatan dan lain sebagainya.

4. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data ini menjelaskan pengolahan data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan, karena penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, maka metode pengolahan data dilakukan dengan menguraikan ataupun mendeskripsikan dalam bentuk kalimat teratur, runtun, logis, dan sistematis sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Diantaranya melalui tahap:

a. *Editing* (pemeriksaan data)

Editing adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.¹⁸

b. *Classifying* (klasifikasi)

Classifying adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai kebutuhan.¹⁹

c. *Verifying* (Verifikasi)

Adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.²⁰

d. *Concluding* (Kesimpulan)

5. Analisis Data

¹⁸ Abu Achmadi dan Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 85.

¹⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1992), 104-105.

²⁰ Nana Sudjana dan Ahwal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi* (Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2002), 84.

Menurut Sugiyono, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²¹

Dalam analisis data kali ini peneliti akan mendeskripsikan sesuai apa yang peneliti lihat, dengar, dan peroleh ketika melakukan penelitian tentang optimalisasi peran kepemimpinan dalam pengembangan kelompok tani sidi makmur.

Alat analisis data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan peneliti dalam menganalisis data yang telah diperoleh adalah teknik analisis model *Miles and Huberman* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data/*Data Collection*
- b. Reduksi data/*Data Reduction*
- c. Penyajian data/*Data Display*
- d. *Conclusion Drawing Verification*/Kesimpulan dan Verifikasi.²²

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 402.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019) 321-325.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Sistematika pembahasan tersusun atas beberapa bab-bab dan sub bab guna memudahkan penelitian ini:

Bab I : Pendahuluan. Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub fokus, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II: Landasan Teori. Pada bab ini akan dideskripsikan tentang teori-teori pendukung penelitian sesuai dengan judul dari penelitian ini mengenai teori kepemimpinan, peran kepemimpinan manajemen sumber daya alam di kelompok tani.

Bab III : Deskripsi Objek Penelitian. Pada bab ini akan dideskripsikan gambaran umum objek yaitu Kelompok Tani Sido Makmur dan Penyajian fakta dan data penelitian

Bab IV : Analisis Penelitian yang didalamnya terdapat analisis hasil dari data yang diperoleh pada bab III dan kemudian akan menghasilkan temuan penelitian.

Bab V : Penutupan. Dalam bab ini akan dideskripsikan mengenai simpulan dari penelitian dan juga berisikan rekomendasi yang didalamnya terdapat saran dan kritik terhadap hasil penelitian ini.

BAB II

KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KELOMPOK TANI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata Pimpin yang menunjukkan sifat yang dimiliki pemimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menunjukkan, ataupun memengaruhi. Jadi, dalam kata pimpin termuat dua unsur pokok, yaitu subjek sebagai unsur pemimpin dan objek sebagai unsur yang dipimpin.

Dalam kaitannya dengan organisasi atau suatu kegiatan usaha, kata pemimpin mengacu pada posisi seseorang yang secara formal memiliki status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi, atau cara lain. Jadi, kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau banyak orang dalam suatu kelompok dengan maksud mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.²³

“Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda”.²⁴

Dalam pengertian kepemimpinan, terdapat berbagai macam pengertian dan tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang universal dan dapat diterima oleh semua pihak dalam

²³ Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta:Kencana,2010),

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 213.

kehidupan organisasi. Di bawah ini, terdapat beberapa pengertian kepemimpinan dari para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Sondang P. Siagian mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.²⁵

Terry mengaggap bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar berkerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Anogara mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati mengikuti kehendak pemimpin itu.²⁶

Pondy mendeskripsikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menjadikan sesuatu aktifitas bermakna, tidak untuk merubah perilaku namun memberi pemahaman kepada pigak lain tentang apa yang mereka lakukan.²⁷

Muladi Adi Sujatmo mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan tema yang selalu menarik diperbincangkan dan tak akan pernah habis dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan berusaha ditelusuri dari satu generasi ke genrasi selanjutnya guna mencari formulasi yang lebih aktual dan tepat sehingga dapat diterapkan pada setiap zamannya.²⁸

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut diatas, pada dasarnya kepemimpinan mengandung kesamaan pemahaman bahwa kepemimpinan adalah kemampuan

²⁵ Siagian, Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), 63.

²⁶ Anoraga, *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional,1990), 2.

²⁷ M. Sulton Masyud, Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: DIVA PUSTAKA, 2003), 24.

²⁸ Daswati, "Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi" *Jurnal Acamedia Fisip Untad*, Vol.04, No.01, (2012): 786,

<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/academica/article/viewFile/2272/1470>.

seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang positif, juga adanya unsur-unsur orang yang memimpin, yang dipimpin, adanya organisasi dan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama.

1. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: macam organisasi, situasi sosial, dan jumlah angka anggota kelompok.²⁹

Kartono menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, menendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.³⁰

Wahyosumidjo mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa fungsi kepemimpinan memegang peran yang cukup signifikan untuk melahirkan berbagai ide dan gagasan yang positif guna kelangsungan organisasi.³¹

Pemimpin yang dikatakan berhasil didalam mengatur, mengelola dan melaksanakan tugasnya untuk membawa organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien adalah pemimpin yang betul-betul menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Terdapat tiga definisi di atas yang

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 219.

³⁰ Rofiqoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur" *Jurnal Administrasi Reform*, Vol.01, No.01, (2013): 155.

³¹ Muh. Fariyal Akbar, "Analisis Peran Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo" (Artikel, Gorontalo: Universitas Muhammadiyah Gorontalo), 160.

semuanya terbagi menjadi dua, antara Pemimpin dan Kepemimpinan, namun hal itu sebenarnya termasuk ke dalam satu kesatuan yang sama pada hal ini berbicara tentang organisasi, kelompok, dan manajemen. Dimana pada teori manajemen terdapat juga apa yang di maksud tentang fungsi manajemen.

Berikut adalah dua yang di maksud dengan Fungsi Pemimpin dan Fungsi Kepemimpinan:

Fungsi pemimpin menurut *Terry* dapat dikelompokan menjadi empat, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, dan Pengendalian.³²

Fungsi Kepemimpinan menurut *Hadari Nawawi* adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Instruktif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat komunikasi satu arah, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar tergantung pada pemimpin.
- b. Fungsi Konsultatif yakni fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pemimpin.
- c. Fungsi Partisipatif yakni fungsi ini tidak sekedar berlangsung atau bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia efektif, antara pemimpin dengan orang yang sesama dipimpin.
- d. Fungsi Pengendalian yaitu fungsi yang cenderung komunikasi satu arah meskipun komunikasi tidak dilakukan dengan dengan dua arah.³³

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 219.

³³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung,1996), 76.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Maka dari itu dibawah ini adalah beberapa pengertian dan pembagian apa sajakah gaya pemimpinan itu dari beberapa pakar, sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016:172). membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. **Kepemimpinan Otoriter.** Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. **Kepemimpinan Partisipatif.** Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
- c. **Kepemimpinan Delegatif.** Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.³⁴

Menurut Sutarto menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan pikiran atau dengan kata lain dengan

³⁴ Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No. 4, (2018): 119, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

- melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya represif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
 - c. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental spiritual fisik maupun material dengan kiproahnya di organisasi.
 - d. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang baik bidang politik ekonomi sosial budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia
 - e. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan
 - f. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
 - g. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
 - h. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
 - i. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada

bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

- j. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahan maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu, pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.³⁵

3. Peran Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak dari luar organisasi yang kesemuanya dimaksud untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan.³⁶

Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan terutama seorang pemimpin, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.³⁷

Dalam kesuksesan oraganisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien banyak sekali faktor ataupun unsur yang berpengaruh sangat krusial baik dari pemimpin, ketua,

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), 219.

³⁶ Ibid.

³⁷ Daswati, "Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi" *Jurnal Acamedia Fisip Untad*, Vol.04, No.01, (2012): 788,
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/academica/article/viewFile/2272/1470>.

manajer bahkan staf dan juga para bawahan. Namun jika lebih mengerucut, faktor terpenting dari kesuksesan organisasi adalah faktor pemimpin. Dalam diri pemimpin dan dalam pemikiran pemimpin itulah kredibilitas organisasi dipertaruhkan, baik buruknya, sukses tidaknya, efektif tidaknya dan lain sebagainya. Semua itu dapat diperjuangkan dan diusahakan agar organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor penunjang hal tersebut selain fungsi kepemimpinan yaitu peran kepemimpinan yang disini juga menjadi hal yang sangat penting dari diri pemimpin dalam menunjang kesuksesan organisasi.

Sondang P. Siagian mengategorikan peran kepemimpinan ini menjadi tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan yang di jelaskan sebagai berikut.³⁸

a. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan *Insani (human skill)*. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan istilah *stakeholder* didalam dan diluar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri dalam tiga bentuk.

Pertama: selaku simbol keberadaan organisasi. Peranan tersebut dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial menghindari berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan, tingkat para bawahan, dan mitra kerja adalah contoh-contohnya.

³⁸ Siagian, Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), 66.

Kedua: selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan yang dalam kenyataan berarti berurusan dengan semua bawahan.

Ketiga: peran pelaku penghubung dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi. Peran tersebut dimainkan dengan berbagai cara, seperti pembicaraan per telepon menggunakan email pertemuan rapat, dan kunjungan kerja.³⁹

b. Peranan yang bersifat Informasional

Kini semakin kuat gaung pendapat yang mengatakan bahwa informasi merupakan aset organisasi yang critical sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang, sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga bentuk, yaitu:

Pertama: karena seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi, seorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan dari luar organisasi. Bahkan, informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya tetapi kepada orang lain dalam organisasi. Dalam kaitan ini, perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi yang dihadapi oleh para manajer ialah melimpahnya informasi yang diterima. Informasi ini tidak semua diperlukan dan tidak semuanya bermutu tinggi. Berbeda dengan era-era teknologi informasi di mana kelangkaan informasilah yang dihadapi. Justru karena itu semakin penting untuk menyadari bahwa dalam dunia kenyataan, betapapun canggihnya teknologi informasi

³⁹ Ibid.

yang digunakan, mutu informasi yang dihasilkan tetap tergantung pada mutu data yang dikumpulkan dan diolah. Mustahil menghasilkan informasi bermutu tinggi dengan data bermutu rendah sebagai bahan mentah atau bahan bakunya. tampaknya, *pameo* “sampah yang masuk, sampah juga yang keluar” (*Garbage In Garbage Out GIGO*) Masih berlaku dengan demikian peran memantau tidak sekedar mengetahui arus keluar masuknya informasi akan tetapi juga mampu mengambil langkah-langkah agar informasi bermutu lah yang diterima.

Kedua: Peran sebagai pembagi atau diseminator informasi. berbagai informasi yang diterima oleh seorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang atau pihak lain dalam organisasi peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan.

Ketiga: Peran pelaku juru bicara organisasi. peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peranan ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya. Peranan ini dapat dimainkan dengan berbagai cara seperti rapat umum tahunan pemegang saham atau lebih terbatas dalam bentuk rapat dengan para anggota dewan komisaris, negosiasi dengan instansi pemerintah, negosiasi dengan pemasok dan pertemuan dengan para anggota asosiasi perusahaan sejenis. Peran tersebut sangat penting artinya dalam pembentukan dan pemeliharaan. Citra positif organisasi yang dipimpinya. Para bawahan pun akan mengetahui bagaimana persepsi berbagai pihak di luar organisasi dan jika mereka mengetahui bahwa citra itu positif, hal itu akan merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk memberi kontribusi yang semakin besar keberhasilan

organisasi antara lain dengan meningkatkan produktivitas kerjanya.⁴⁰

c. Peran Pengambil Keputusan

Jika pilihan harus jatuh pada tiga peran yang harus dimainkan seorang pemimpin dalam organisasi, mungkin akan banyak orang yang akan menjatuhkan pilihan pada peran ketiga ini berani mengambil empat bentuk yaitu sebagai berikut:

Pertama: selaku entrepreneur. Sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Peran ini dimainkan melalui pertemuan-pertemuan yang dimaksudkan untuk merumuskan dan menetapkan strategi yang bermuara pada dirancang dan dimulainya proyek untuk mewujudkannya.

Kedua: peredam gangguan. Peran ini berarti kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. Kiatnya terletak pada penguasaan teknik-teknik manajemen krisis yang tentunya berbeda dengan teknik manajemen konvensional manakala organisasi berjalan normal tanpa gangguan yang berarti.

Ketiga: pembagi sumber dana dan daya. Sering orang mengaitkan manajemen dengan wewenang atau kekuasaan. Tidak jarang, orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang wewenang dan kekuasaannya pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menempatkan dirinya pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan

⁴⁰ Ibid., 67-68.

orang, wewenang menurunkan pangkat, wewenang mencopot seorang dari jabatannya, mengenai mengenakan sanksi dan wewenang mengalokasikan dana termasuk waktu. Kewenangan atau kekuasaan itulah yang membuat para bawahan tergantung kepadanya.

Keempat: perundingan bagi organisasi telah dikemukakan bahwa makin tinggi jabatan seseorang ia makin lebih banyak berinteraksi dengan berbagai pihak luar organisasi ketimbang orang-orang yang ada di dalam organisasi. Dengan kata lain, ia semakin sering berperan selaku perunding untuk organisasi. Misalnya, perundingan instansi pemerintah tertentu untuk memperoleh izin. dengan para pemasok agar bahan mentah atau bahan baku diproses lebih lanjut menjadi produk tertentu tersedia secara kontinu dengan mutu yang tinggi tetapi dengan harga yang wajar dan masih banyak lagi.⁴¹

Dan dalam Al-Qur'an telah difirmankan banyak sekali ayat yang dapat mendukung konsep peran kepemimpinan tersebut antara lain:

Dalam hal peranan yang bersifat interpersonal ini pemimpin dituntut untuk dapat bertanggung jawab dan memotivasi para anggota kelompoknya dan menjauhkan dari hal-hal yang bersifat perpecahan yang mana Allah Swt telah firmankan dalam Q.S Al-Hujurat ayat 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

"Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat." (Q.S Al-Hujurat [49]: 10).

⁴¹ Ibid., 68-69.

Dalam hal peran informasional dan pengambilan keputusan ini hendaklah di lakukan secara adil seperti yang telah di firmankan-Nya dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa' ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S An-Nisaa’ [4]: 58).

Kesemuanya itu mempunyai implikasi bahwa seorang yang mendapatkan kepercayaan untuk menduduki jabatan pemimpin dituntut memiliki kemampuan mengenali faktor-faktor berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi mengenali kendala yang mungkin menghadang, peluang yang akan mungkin timbul mendadak, dan ancaman yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. kemampuan tersebut akan memungkinkan untuk memainkan perannya selaku pemimpin yang baik. Poin peran pemimpin inilah yang menjadi poin yang krusial dalam penulisan ini sesuai dengan judul penelitian yang penulis kerjakan.

4. Kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam, kepemimpinan dan adanya peran pemimpin merupakan sebuah fitrah. Kondisi ini terlahir sebagai akibat dari beragamnya kemampuan, kehendak, kemauan, pikiran, sifat dan lain lain pada masing-masing manusia yang mana keadaan inilah yang melahirkan orang yang menjadi pemimpin dari sejumlah orang yang lebih banyak.⁴²

Menurut Muhadi Zainuddin kategori kepemimpinan islam itu tepat jika didasarkan kepada sistem dan cara yang dipraktikkan dalam memimpin. Jadi kepemimpinan dalam islam adalah sebuah kepemimpinan yang mempraktekan nilai-nilai ajaran islam, terlepas apakah pelakunya seorang muslim atau bukan.⁴³

Dari pernyataan tersebut sebenarnya konsep kepemimpinan dalam Islam memiliki dasar-dasar yang kuat dan kokoh, yang di bangun oleh nilai-nilai kerohanian dan telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad SAW, para Sahabat, dan Khulafa' Al-Rosyidin. dan berpedoman kuat pada Al-Qur'an dan As-Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah membawa konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia luar.

Pentingnya konsep pemimpin dan kepemimpinan ini perlu kiranya dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam yang berada di Indonesia, meski Indonesia bukanlah negara Islam, namun Allah SWT telah memberitahu kepada umat manusia tentang pentingnya konsep pemimpin dan kepemimpinan dalam islam ini dalam Al-Qur'an, yang salah satunya adalah Q.S. Al-Baqarah:30

⁴² Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 168.

⁴³ Muhadi Zainuddin, *Studi Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: al-Muhsin, 2002), 15-16.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ
 إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“(Ingat) ketika Tuhanmu berkata kepada malaikat, ‘Aku ingin menjadikan khalifah di bumi.’ Mereka bertanya, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana? Padahal, kami bertasbih memuji dan menyucikan nama-Mu.’ Dia berkata, ‘Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui,” (Q.S Al-Baqarah ayat [2]: 30).

5. Motivasi

Tanley Vance mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.⁴⁴

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.⁴⁵

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

⁴⁴ Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004), 15.

⁴⁵ Siagian, Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009), 102.

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

a. Teori Motivasi

1) Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006 dalam Tampi, 2014) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a) Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Keamanan: diantaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori David McClelland

Teori McClelland (Robins, 2006 dalam Tampi, 2014) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c) Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

3) Teori Herzber

Teori ini mengajarkan bahwa: “Kepuasan pekerjaan selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu

disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan” (Miftah Thoha, 2003 dalam Goni, 2016).

Adapun menurut teori ini yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.⁴⁶

6. Pengembangan SDM

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. Namun, yang menjadi masalah adalah bagaimana caranya organisasi mencari atau memperoleh SDM yang unggul dan profesional. Sumber daya manusia harus dikembangkan agar supaya organisasi dapat mengoptimalkan usahanya dalam menempuh tujuan organisasi secara efektif dan efisien, proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia. Kuantias sumber daya manusia tanpa

⁴⁶ Ibid., 103-109.

disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.⁴⁷

Menurut Husnan, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teretis untuk tujuan umum.⁴⁸

Sondang P. Siagian mengatakan ada sedikit perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan disini lebih berorientasi pada peningkatan produktifitas kerja para pekerja dimasa depan.⁴⁹

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah upaya mempersiapkan individu secara sistematis dan terorganisir yang ada dalam sebuah kelompok atau organisasi sehingga memiliki kecakapan untuk mengoptimalkan usahanya dalam menempuh tujuan organisasi secara efektif dan efisien,

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 61.

⁴⁸ Sutaji, S.P, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, Dee Publish, 2010), 86.

⁴⁹ Siagian, Sondang, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 182.

B. Kelompok Tani

1. Pengertian kelompok tani

Peraturan menteri pertanian, nomor : 273/Kpts/OT.160/4/2007, tanggal 13 April, tentang pembinaan kelembagaan petani bahwasanya kelompok tani mempunyai pengertian sebagai kumpulan petani, peternak, perkebunan yang dibentuk atas dasar kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Fungsi utama kelompok tani pada dasarnya adalah sebagai wahana dalam proses belajar mengajar, wahana kerjasama, dan wahana berproduksi.⁵⁰

2. Ciri ciri kelompok tani

Kelompok tani memiliki ciri-ciri saling mengenal, akrab dan saling percaya antara sesama anggota, mempunyai pandangan dan kepentingan yang sama dalam berusaha tani serta memiliki kesamaan dalam tradisi atau pemukiman, hamparan usaha, jenis usaha, status ekonomi atau sosial, bahasa, pendidikan dan juga terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan bersama.⁵¹

3. Fungsi kelompok tani

Adapun fungsi dari kelompok tani adalah sebagai kelompok, wadah belajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tumbuh kembangnya kemandiriannya dalam berusaha tani sehingga produktifitasnya meningkat, pendapatannya bertambah sertha juga kehidupan para petani menjadi lebih sejahtera. Kelompok tani disini sebagai wahana kerja sama untuk memperkuat kerja sama diantaranya sama petani didalam kelompok tani serta dengan kelompok lain, sehingga usaha taninya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi tantangan, hambatan, dan gangguan. Kelompok tani sebagai sebuah unit produksi usaha tani yang

⁵⁰ Pamerton, *Pedoman Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan* (Jakarta: Departemen Pertanian RI, 2015), 3.

⁵¹ Hamzah Sado, *Penumbuhan, Pengembangan Kelompok Tani dan Gapoktan* (Gowa: Pusklat depnaker, 1989), 4.

dilaksanakan secara keseluruhan yang harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas.⁵²

4. Tujuan kelompok tani

Tujuan dibentuknya kelompok tani adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan petani dan keluarganya sebagai subjek pendekatan kelompok, agar lebih berperan dalam pembangunan. Aktifitas usaha tani yang lebih baik dapat dilihat dari adanya peningkatan dalam produktivitas usahatani yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan petani sehingga akan mendukung terciptanya kesejahteraan yang lebih baik bagi petani dan keluarganya, tetapi masih banyak masyarakat yang berasumsi bahwa kelompok tani tidak mempunyai peran dalam peningkatan pendapatan bagi petani. Pembinaan kelompok tani perlu dilaksanakan secara lebih intensif, terarah dan terencana sehingga mampu meningkatkan peran dan fungsinya.⁵³

Maka dapat dikatakan bahwa kelompok tani adalah sekumpulan individu yang berprofesi sebagai petani, peternah dan perkebunan yang memiliki keakraban dan kepentingan yang sama untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bertani agar produktifitasnya meningkat baik secara materi ataupun non materi dan terciptanya kesejahteraan dikalangan petani tersebut.

⁵² Rinaldi Prasetia, Tubagus Hasanuddin, Begem Viantimala, "Peranan Kelompok Tani Dalam Peningkatan Pendapatan Petani Kopi Di Kelurahan Tugusari Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat" *Jurnal Agrobisnis*, Vol. 3 No. 3 (Juni 2015), 302.

⁵³ Mohamad Ikbal, "Peranan Kelompok Tani Dalam Meningkatkan Pendapatan Petani Padi Sawah Di Desa Margamulya Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali". *Jurnal Agrotekbis*, Vol. 2 No. 5 (Oktober 2014), h. 506.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional. 1990.
- Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, Yogyakarta: Leutikaprio. 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Gajah Bumi Aksara. 2006.
- J, Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 1992.
- K, Soekarno. *Dasar-Dasar Manajemen*. Miswar. Jakarta. 1986.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1994.
- Kompri. *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- L. Suhardiono. *Petunjuk Bagi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Erlangga. 1989.
- Narbuko, Cholid dan Ahmadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 1997.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gunung Agung. 1996.
- Ngalim, Purwanto M. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya. 2004.
- Moh. Khusnurdilo, M. Sulton Masyud. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: DIVA PUSTAKA, 2003.
- Pamertan. *Pedoman Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan*. Jakarta: Departemen Pertanian RI. 2015.

- Poernomo, Husaini Usman. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia. 2019.
- Sado, Hamzah, Penumbuhan. *Pengembangan Kelompok Tani dan Gapoktan* Gowa: Pusdiklat depnaker. 1989.
- Siagian, Sondang. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008.
- Sudjana, Nana dan Ahwal Kusuma. *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Argasindo. 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung. Alfabeta. 2015.
- Suhardono, Edy. *Teori Peran (Konsep, Derivasi dan Implikasinya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1994.
- Suryana, Yuyus dan Bayu, Kartib. *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Jakarta: Kencana. 2010
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009
- Sutrisnohadi. *metedologo research*. Yogyakarta: ANDI. 2004..
- Zainuddin, Muhadi dan Abd. Mustaqim. *Studi Kepemimpinan Islam, Telaah Normatif dan Historis*. Semarang: Putra Mediatama Press. 2005.

Jurnal dan Skripsi

Daswati, Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi, Vol.04, No.01, Fisip Untad: Jurnal Acamedica, 2012. (On-Line) tersedia di :<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/academica/article/viewFile/2272/1470>.

Hikmah. Nur. 2018 Optimalisasi Fungsi Pengawasan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Lampung. *Skripsi Dakwah dan Ilmu Komunikasi*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung.

Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Vol. 61 No. 4, Jurnal Administrasi Bisnis, 2018. (On-Line) dapat diakses di : administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Rofiqoh Istiharoh, Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur, Vol.01, No.01, Jurnal Administrasi Refom, 2013.

Mohamad Ikbal, Peranan Kelompok Tani Dalam Meningkatkan Pendapatan Petani Padi Sawah Di Desa Margamulya Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali, Vol. 2 No. 5 . Jurnal Agrotekbis, 2014.

Muh. Fariyal Akbar, “Analisis Peran Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo” (Artikel, Gorontalo: Universitas Muhammadiyah Gorontalo) (On-Line) Tersedia di: <https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i2.1024>

Nasution, Mutia Imanda. Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri AFC Medan.

Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Islam. Sumatra selatan: UIN Sumatra Selatan.

Ni'mah , Umi Afifatun. Peran Kelompok Tani “Sido Rukun” dalam Mensejahterakan Anggota Kelompok Tani Prespektif Ekonomi Islam. *Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Islam. Semarang: UIN Walisongo.*

Rinaldi Prasetya, Tubagus Hasanuddin, Begem Viantimala, Peranan Kelompok Tani Dalam Peningkatan Pendapatan Petani Kopi Di Kelurahan Tugusari Kecamatan Sumberjaya Kabupaten Lampung Barat, Vol. 3 No. 3 , Jurnal Agrobisnis, 2015.

Rosya, Nadia Nabilla. 2018. , Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung. *Skripsi Fakultas Tarbiah dan Keguruan. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung.*

Wulandari, Tria. 2019, Peran Kelompok Tani dalam Meningkatkan Pendapatan Petani Kakao di Kabupaten Lampung Timur Menurut Prespektif Islam (Studi Pada Kelompok Tani Subur di Desa Banjar Agung Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung.*