

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS MASJID AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu

Komunikasi

Oleh

HERNA CANDHA MEYTAVIA

NPM: 1541030189

Program Studi : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

TAHUN 1441 H/2020 M

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS MASJID AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Meraih Gelar Sarjana Sosial

(S.Sos) Pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu

Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Oleh

HERNA CANDHA MEYTAVIA

NPM: 1541030189

Program Studi : Manajemen Dakwah



Pembimbing I : Dr. Faisal, S.Ag.,M.Ag

Pembimbing II : M. Husaini, M.T

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

TAHUN 1441 H/2020 M

ABSTRAK

LAYANAN PUBLIK KUA KECAMATAN SUNGKAI UTARA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT

Oleh:
SELVI DWI SAPUTRI

Penelitian ini adalah pembahasan tentang pelayanan KUA terhadap kepuasan masyarakat dengan pendekatan mix methode. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dokumentasi dan interview. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang menerima layanan KUA pada satu tahun terakhir sebesar 305 orang yang tersebar di 15 desa kecamatan Sungkai Utara. Dalam menetapkan sample peneliti melakukan langkah-langkah, pertama mengclusterkan desa-desa dalam wilayah kecamatan menjadi tiga cluster; terdekat, menengah dan terjauh dengan KUA, dengan tehnik tersebut ditetapkan bahwa sampel penelitian ini sebanyak 78 orang. Untuk proses analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji t dengan pelayanan KUA sebagai Variabel X (Dependen) dan Kepuasan Masyarakat sebagai Variabel Y (Independen)

Hasil yang diperoleh adalah Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbul atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepuasan. Variabel terikat Y (Independent Variabel), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelayanan.

Dari data yang berhasil dihimpun dan pembahasan terhadap data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelayanan KUA berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang dibentuk oleh pegawai KUA kepada masyarakat Kecamatan Sungkai Utara. Dalam pandangan islam menganjurkan melakukan keputusan dalam memberikan pelayanan publik dengan baik dan benar.

Kata Kunci : Pelayanan KUA Dan Kepuasan Masyarakat



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

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja
Pengurus Masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung**
Nama : Herna Candha Meytavia
NPM : 1541030189
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

**Untuk Disidangkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I,

Dr. Faisal, S.Ag., M.Ag
NIP.196901171996031001

Pembimbing II

M. Husaini, S.T., M.T
NIP.197812182009121001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

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



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

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul "GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS MASJID AL-HIKMAH
KEDATON BANDAR LAMPUNG, NPM: 1541030189, program studi
MANAJEMEN DAKWAH, Telah Diujikan Dalam Sidang Munaqosah di
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komuniaksi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal :
Kamis/ 13 Februari 2020.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang: Dr. Hj. Suslina, M.Ag

Sekretaris : Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I

Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag. MM

Penguji II : Dr. Faisal, S.Ag.,M.Ag

Dekan

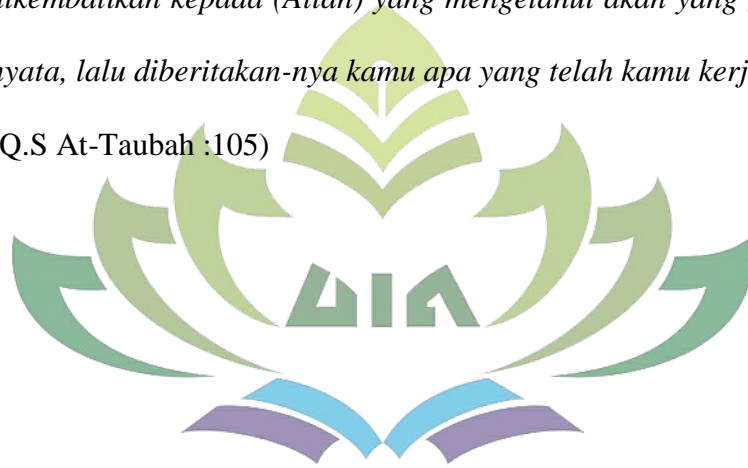
Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP.196104091990031002

MOTTO

Artinya : dan katakanlah: “berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah :105)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil Alamin, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas izin dan ridhonya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Adanya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapakku tercinta Suwarli dan Ibunda tercinta Sulastri yang telah memberikan semangat serta dukungan yang tak pernah lelah dan tak henti-hentinya mendoakan dan membimbingku, memberikanku bekal berupa moral dan material
2. Mamasku tersayang Irvan Dwi Cahya,A.Md serta adikku tersayang Ahmad Sula Babawi, Gusti Irolan dan Rahmad Nur Lindra, serta keluarga besar ku. Berkat doa dan dukungan, motivasi serta senyum semangat kalian penulis mampu menyelesaikan skripsi ini
3. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung semoga semakin maju, selalu jaya dan berkualitas
4. Sahabat seperjuanganku Fitriani,S.Sos, Reffita Sindi, S.Sos dan Desi Wulan Dari, S.Sos yang telah menememaniku berjuang menyelesaikan skripsi ini
5. Sahabat Managemen Dakwah C Angkatan 2015 Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi
6. Teman-teman KKN kelompok 37 Desa Sumber Jaya yang telah mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh ayahanda dan ibunda dengan nama Selvi Dwi Saputri . Dilahirkan pada tanggal 13 September 1996 di Desa Gedung Raja yang merupakan anak kedua dari lima bersaudara, perkawinan dari Bapak Suwarli dan Ibu Sulastri.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan pertama tahun 2007 di TK Whiyata Bhakti Gedung Negara Kecamatan Hulu Sungkai Kabupaten Lampung Utara
2. Pendidikan Sekolah Dasar ditempuh di SD Negeri 1 Gedung Raja Kecamatan Hulu Sungkai Kabupaten Lampung Utara yang diselesaikan tahun 2008
3. Melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Hulu Sungkai Kabupaten Lampung Utara yang diselesaikan tahun 2011
4. Pada tahun 2011 melanjutkan sekolah di MAN 2 Sungkai Utara Kabupaten Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2014
5. Kemudian pada tahun 2015 meneruskan pendidikan S-1 Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Prodi Manajemen Dakwah

KATA PENGANTAR

Bismillahirohmanirrohim

Alhamdulillah wa syukurillah, segala puji Bagi Allah SWT yang telah memberikan kita segala nikmat yang tak terhingga kepada hambanya sampai detik ini dan sholawat serta salam semoga selalu senantiasa terlimpahkan kepada baginda Muhammad SAW sehingga penulis dapat melewati perjalanan akademis dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Layanan Publik KUA Kecamatan Sungkai Utara Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Masyarakat”

Selama proses penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini, banyak pihak yang memberikan masukan dan bantuan termasuk juga memberikan fasilitas sehingga skripsi ini berjalan lancar ditengah keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. D. H Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) UIN Raden Intan Lampung yang selalu membimbing, mengarahkan dan tanggap akan kesulitan mahasiswanya.
2. Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.A.g. selaku kajar jurusan MD
3. Bapak Mulyadi, S.Ag. M.Sos. I. Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.

4. Bapak M.Husaini.MT. Selaku pemimbing II yang telah meluangkan waktu dan membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian Layanan Publik	10
2. Pengertian Kepuasan	15
3. Pelayanan Publik KUA	26
a. Bimbingan Pencatatan Nikah	26
b. Rekomendasi Nikah	27
c. Surat Lainnya	29
d. SK Kepengurusan Masjid	31

e. Pembuatan Sertifikat Masuk Islam	32
B. Tinjauan Pustaka	32
C. Hipotesis Penelitian	33
D. Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	37
1. Waktu Penelitian	37
2. Tempat Penelitian	37
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	37
1. Pendekatan Penelitian	37
2. Jenis Penelitian	39
C. Sumber Data	40
1. Data Primer	40
2. Data Sekunder	40
D. Populasi Dan Sampel	41
E. Definisi Operasional Penelitian	43
1. Variabel Bebas (X)	43
2. Variabel Terikat (Y)	43
F. Metode Pengumpulan Data	45
1. Kuesioner	45
2. Observasi	46
3. Dokumentasi	46
4. Metode Interview	46
G. Validitas Dan Reabilitas Instrumen	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reabilitas	49
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Uji Normalitas	51
5. Uji Heteroskedastisitas	51
H. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Hipotesis	52
a. Uji Hipotesis Linier Sederhana	53
b. Koefisien Determinasi (R^2)	53
c. Uji t Persial	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Lokasi Penelitian	55
1. Latar Belakang KUA Sungkai Utara	55
2. Sejarah Singkat KUA Sungkai Utara	58
3. Letak Geografis KUA Sungkai Utara	61
4. Struktur Organisasi	63
B. Karakteristik Responden	67
C. Distribusi Jawaban Responden	70
1. Gambaran Jawaban Responden Pelayanan (X)	73
2. Gambaran Jawaban Responden Kepuasan (Y)	83
D. Analisis Data	97

1. Uji Asumsi Klasik	97
a. Uji Normalitas.....	97
b. Uji Heteroskedastisitas.....	98
E. Teknik Analisis Data	100
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	100
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	101
3. Uji t (Persial)	102
F. Pembahasan	102
1. Pengaruh Pelayanan KUA Terhadap Kepuasan Masyarakat	103
2. Faktor Pelayanan Yang Dominan Mempengaruhi Kepuasan Masyarakat dalam perspektif (Manajemen Dakwah) Islam	104
3. Pengaruh Etika Pelayanan Perspektif Islam Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Kepuasan Masyarakat Variabel Intervening	105
4. Kepuasan Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan	105

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	107
B. Saran	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kerangka Berpikir	34
Tabel 1.2 Definisi Operasional Penelitian (X)	44
Tabel 1.3 Definisi Operasional Penelitian (Y).....	44
Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Pelayanan KUA	48
Tabel 1.5 Uji Reabilitas	49
Tabel 1.6 Organisasi KUA	64
Tabel 1.7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 1.8 Distribusi Responden Berdasarkan Agama	68
Tabel 1.9 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 1.10 Distribusi Responden Berdasarkan Alamat	69
Tabel 1.11 uji deskriptif statistik Menguasai Bidang Pelayanan	73
Tabel 1.12 uji deskriptif statistik Keadilan Pegawai	74
Tabel 1.13 uji deskriptif statistik Sikap Dan Prilaku	74
Tabel 1.14 uji deskriptif statistik Persyaratan Pelayanan	75
Tabel 1.15 uji deskriptif statistik Tanggung Jawab	76
Tabel 1.16 uji deskriptif statistik Kedisiplinan	76
Tabel 1.17 uji deskriptif statistik Konsisten Pegawai	77
Tabel 1.18 uji deskriptif statistik Tanggung Jawab Pegawai	78
Tabel 1.19 uji deskriptif statistik Tanggap dan Cepat	78
Tabel 1.20 uji deskriptif statistik Tidak Berbelit-belit	79
Tabel 1.21 uji deskriptif statistik Kesopanan Pegawai	80
Tabel 1.22 uji deskriptif statistik Kemampuan Biaya	81
Tabel 1.23 uji deskriptif statistik Kepastian Pegawai	81
Tabel 2.24 uji deskriptif statistik Bahasa yang Baik	82

Tabel 2.25 uji deskriptif statistik Kesempatan Penyampaian	
Masyarakat	83
Tabel 2.25 uji deskriptif statistik Ketepatan Waktu	84
Tabel 2.26 uji deskriptif statistik Kesesuaian Persyaratan	84
Tabel 2.27 uji deskriptif statistik Keberadaan Kepala KUA	85
Tabel 2.28 uji deskriptif statistik Tata Tertib	86
Tabel 2.29 uji deskriptif statistik Sikap Pegawai	87
Tabel 2.30 uji deskriptif statistik Tidak Membeda-bedakan Dalam	
Melayani	87
Tabel 2.31 uji deskriptif statistik Penyampaian Pegawai	88
Tabel 2.32 uji deskriptif statistik Kekompakan Pegawai	89
Tabel 2.33 uji deskriptif statistik Petugas Keamanan	90
Tabel 2.34 uji deskriptif statistik Ventilasi Yang Baik	90
Tabel 2.35 uji deskriptif statistik Tata Ruang	91
Tabel 2.36 uji deskriptif statistik Halaman yang Tertata nyaman	92
Tabel 2.37 uji deskriptif statistik Kerapihan Pegawai	93
Tabel 2.38 uji deskriptif statistik Ketersediaan Fasilitas	94
Tabel 2.39 uji deskriptif statistik Kecukupan Ruangan	94
Tabel 2.40 uji deskriptif statistik Kesiapan Pegawai	95
Tabel 2.41 uji deskriptif statistik Kesabaran Pegawai	96
Tabel 2.42 Uji Kolmogrof-Smirnov	98
Tabel 2.43 Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 2.44 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	100
Tabel 2.45 Uji Koefisien Determinasi	101
Tabel 2.46 Uji t Persial	102

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Koesioner Penelitian
- Lampiran 2: Distribusi Jawaban Responden Variabel X
- Lampiran 3: Distribusi Jawaban Responden Variabel Y
- Lampiran 4: Uji Variabel X (Pelayanan KUA)
- Lampiran 5: Uji Variabel Y (Kepuasan Masyarakat)
- Lampiran 6: Output Reabilitas Variabel X (Pelayanan KUA)
- Lampiran 7: Output Reabilitas Variabel Y (Kepuasan Masyarakat)
- Lampiran 8: Output Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 9: Output Koefisien Determinasi
- Lampiran 10: t Tabel
- Lampiran 11: Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul **Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung**. Berikut dijelaskan beberapa istilah-istilah dari judul ini, adalah:

Gaya Kepemimpinan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat atau ragam (cara, bentuk, rupa).¹ Kepemimpinan juga berarti perihal memimpin. Kepemimpinan sama artinya dengan *leadership*, berasal dari kata *to lead* yaitu berupa kata kerja yang berarti kepemimpinan, maka memimpin merupakan suatu pekerjaan seseorang tentang bagaimana cara-cara untuk mengarahkan (*direct*) orang lain.²

Gaya kepemimpinan adalah model serta cara yang diwujudkan melalui kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.³

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah cara seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta dapat mempengaruhi orang lain dalam bekerja, sehingga mampu mencapai tujuan dan sasarannya.

¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 258.

² Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model*, (Jogyakarta: Gava Media, 2008), h. 9.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), Edisi 2, h. 294.

Pengurus adalah orang-orang yang bekerja disebuah lembaga yang sifatnya terstruktur.⁴ Pengurus yang dimaksud ialah orang-orang yang bekerja dan mengabdikan di Masjid Al-Hikmah.

Masjid adalah tempat yang dipakai untuk bersujud kemudian maknanya meluas menjadi bangunan khusus yang dijadikan orang-orang untuk tempat berkumpul menunaikan shalat berjamaah dan masyarakat religius membumikan nilai-nilai islam dalam kehidupan masyarakat.⁵

Pengurus masjid adalah mereka yang menerima amanah jamaah untuk memimpin dan mengelola masjid dengan baik, memakmurkan baitullah. Pengurus dipilih dari orang-orang yang memiliki kelebihan dan kemampuan dan berakhlak mulia, hingga jamaah menghormatinya secara wajar dan bersedia membantu dan bekerja sama dalam memajukan dan memakmurkan masjid.

Meningkatkan kinerja adalah cara perusahaan/lembaga untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan/lembaga dapat dicapai. Agar tujuan tersebut dapat berhasil maka suatu lembaga perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab petugas. Jika sasaran kinerja dari dalam diri petugas maka membentuk suatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

⁴ Juwahir Tuntowi, unsur-unsur manajemen pustaka ajaran Al-Quran, Pustaka Al-Husna Jakarta, 1987, h.34.

⁵ Nurkhilish Madsjid, *masyarakat membumikan nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat*, (Jakarta: Paramadina 2004), h. 98-99.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pengurus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut.⁶ Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pengurus sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. kinerja juga dapat dinilai terhadap perilaku yang diharapkan yang harus ditentukan sebelumnya.

Masjid Al-Hikmah merupakan salah satu masjid yang memiliki bangunan yang unik. Selain berunsur seni, masjid tersebut tak dilengkapi dengan pintu dan jendela sebagai penutup masjid. Selain itu tiap sisi masjid ini memiliki karya seni indah mulai dari kaligrafi hingga ukiran-ukiran indah. Di tempat salat imam pun terdapat lafadz Allah dengan huruf besar dan Nabi Muhammad dibawahnya, sedangkan di pintu masjid terdapat tulisan kaligrafi lengkap dengan arti bahasa indonesianya.

Kesimpulan dari judul di atas adalah meneliti tentang gaya kepemimpinan serta kinerja yang digunakan oleh pengurus masjid dalam mempengaruhi para anggota pengurus sehingga aktivitas di Masjid Al-Hidayah Kecamatan Kedaton Bandar Lampung dapat berjalan secara optimal dan efektif.

⁶ Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), h.11.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih dan menetapkan judul tersebut untuk diteliti adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pengurus masjid sangat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh para pengurus masjid, kinerja yang dihasilkan dapat dilihat dari kreatifitas seorang ketua pengurus dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua pengurus masjid.
2. Masjid Al-Hikmah merupakan salah satu pusat kegiatan ibadah yang berada di kecamatan kedaton. Dengan banyaknya aktivitas keagamaan dan aktivitas sosial yang dilaksanakan di masjid al-hikmah, sehingga menginginkan penulis untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan serta kinerja pengurus masjid dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada.
3. Judul ini memiliki relevansi terhadap jurusan penulis karena gaya kepemimpinan termasuk fokus kajian dalam salah satu matakuliah di jurusan Manajemen dakwah dan secara tertulis dari data yang tersedia.

C. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama Allah SWT yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW, sedangkan manusia dalam kehidupannya selalu mengharapkan kehadiran orang lain atau jelasnya dalam kepengurusan masjid.

Oleh karena itu, suatu organisasi kepengurusan masjid akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Karena

seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, yang menduduki posisi terpenting didalam suatu kepengurusan masjid. Seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya serta berorientasi pada bawahan dan kepentingan umum dibandingkan dari orientasi dan kepentingan diri sendiri.

Kedua, wawasan keislaman dan kemasyarakatan yang luas, demikian pemimpin masjid dapat mengarahkan program dan aktivitas masjid nya kearah yang benar dan dapat berinteraksi dengan masyarakat disekitar masjid yang merupakan jama'ah masjid yang dipiminnnya. Ketiga memiliki kemampuan manajerial yang baik sehingga kepengurusan masjid dapat berjalan dengan prestasi kerja membawa pada masjid yang makmur dan masyarakat yang shaleh.

Belakangan ini banyak sekali bentuk gaya kepemimpinan yang menampilkan gayanya masing-masing seperti gaya otoriter, demokrasi, situasional didalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Sedangkan tugas dan tanggung jawab pengurus masjid memelihara masjid sebagai tempat ibadah, dan mengatur kegiatan masjid yang menjadi tanggung jawabnya, serta mengadakan kursus atau pendidikan dasar untuk mengarahkan kegiatan dan memanfaatkan potensi umat islam.

Kekuatan dan kekokohan kepemimpinan terletak pada kedisiplinan pemimpin dan yang dipimpin terhadap prinsip-prinsip bersama. Bila

pimpinan sudah berpegang teguh pada prinsip-prinsip bersama, maka yang dipimpin wajib menaati dan mematuhi pimpinan.

Kepemimpinan dalam kepengurusan masjid idealnya dibatasi dengan masa priodisasi, yakni antara tiga sampai lima tahun setiap priodenya. Ini penting agar berlangsung kaderisasi kepengurusan dan kesegeran dalam kepengurusan masjid.⁷

Kewajiban mentaati pemimpin tersebut, selama pemimpin tidak melanggar atau menyeleweng dari perintah Allah dan Rasulnya. Kepemimpinan yang demikian itu dicontohkan oleh Khalifah Abu Bakar As-Syidiq dalam pidato pelantikannya antara lain beliau berkata :”Ikutlah saya selama saya taat pada Allah dan Rasulnya, tetapi apabila aku mendustai tidak ada padamu wajib taat kepadaku”.

Masjid merupakan pusat segala kegiatan bagi umat islam. Masjid bagi umat islam merupakan salah satu instrument perjuangan dalam menggerakkan risalah yang dibawa Rasulullah dan merupakan amanah beliau pada umatnya, masjid bagi umat islam merupakan kebutuhan mutlak yang harus ada dan sejak awal sejarahnya masjid merupak pusat segala kegiatan masyarakat islam.

Masjid adalah rumah Allah (*baitullah*) yang dibangun sebagai sarana bagi ummat islam untuk mengingat, mensyukuri, dan menyembah Allah Swt dengan baik. Selain itu, masjid juga merupakan tempat melaksanakan berbagai aktivitas amal saleh, seperti tempat bermusyawarah, pernikahan,

⁷ Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid*, Dea Press Khaiur Ummah, 1999, h. 106.

benteng, dan strategi perang, mencari solusi permasalahan yang terjadi ditengah-tengah ummat, dan sebagainya.⁸

Masjid juga merupakan tempat yang paling disukai Allah dan selalu didatangi oleh para malaikat. Begitu sakral dan strategis kedudukan masjid bagi penopang tetap tegaknya agama islam. Oleh karena itu, menjadi kewajiban semua orang islam untuk menjaga agar masjid senantiasa ramai atau makmur. Allah berfirman :

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسْجِدَ اللَّهِ مَن ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَن يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Hanya yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dari hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, Maka merekalah orang-orang yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk”. (QS. At-Taubah : 18)

Fungsi masjid sendiri berfungsi sebagai tempat ibadah umat muslim terutama sebagai sentra peribadatan umat islam terutama dalam melaksanakan shalat lima waktu, masjid juga sebagai tempat konsultasi dan komunikasi sesama umat muslim. Adapun kegiatan kepengurusan masjid Al-Hikmah ditunjang oleh aktivitas-aktivitas keagamaan yang cukup baik, seperti halnya, kegiatan Pemberdayaan zakat, infak,shodaqoh dan wakaf, menyelenggarakan kegiatan pendidikan (TPA, Madrasah, Pusat Kegiatan Masyarakat),

⁸ Asep Usman Ismail dkk, *Manajemen Masjid* (Bandung: Angkasa Bandung, 2010), h. 2

menyelenggarakan kegiatan sosial ekonomi (koperasi masjid), menyelenggarakan pengajian rutin, menyelenggarakan dakwah islam/tabliq akbar, menyelenggarakan kegiatan hari besar islam, menyelenggarakan shalat jum'at, menyelenggarakan ibadah shalat fardhu.⁹

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dan bagaimana kinerja yang di terapkan oleh pemimpin tersebut.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan pengurus masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang diperoleh dari data hasil penelitian yang telah dikumpulkan, dan rumusan masalah yang telah disusun memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pengurus masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

F. Metode Penelitian

Penelitian adalah upaya mencari, memahami, mengkaji untuk mencari kebenaran atau jawaban. Sering juga dikatakan upaya manusia untuk mencari

⁹ Alfusori, *Wawancara Dengan Anggota Pengurus, Masjid Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung, Tanggal 06 Mei 2019*

kebenaran, sehingga penelitian bersifat ilmiah (sistematis), atau suatu proses yang terus-menerus.

Jadi metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subyek atau obyek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.¹⁰

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a) Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian yang penulis gunakan adalah bersifat kualitatif yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan bukan angka.

Hal ini merujuk pendapat Bogdan and Taylor yang dikutip dalam buku Rosady Ruslan mendefinisikan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, dan tingkah laku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, organisasi tertentu dalam suatu konteks *setting* tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan *holistic*.¹¹

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapat pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dan perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi diperoleh setelah melakukan analisa terhadap kenyataan sosial

¹⁰ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 24)

¹¹*Ibid.*, h. 215.

yang menjadi titik fokus penelitian, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut.

b) Sifat Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu untuk menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi, atau kelompok tertentu. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak memerlukan landasan teoritis rumit atau pengajuan hipotesis tertentu.¹²

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi disebut juga *univer*, tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sample. Adapun yang ingin menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pengurus masjid Al-Hikmah kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 20 orang yang terdiri dari 19 orang pengurus Al-Hikmah Bandar Lampung dan 1 orang jamaah masjid. Dari populasi yang diteliti agar lebih spesifik perlu diadakan pemilihan objek secara khusus yang akan diteliti.

b) Sampel

Sample penelitian untuk itu diperlukan teknik *sampling* (cara yang digunakan untuk megambil sample). Sedangkan *sampling* adalah

¹² *Ibid.*, h. 12.

suatu cara yang berkaitan dengan pembatas jumlah dan jenis sumber data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam teknik penarikan sampel penulis menggunakan teknik *snowball* sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Snowball sampling merupakan salah satu metode dalam pengambilan sample dari suatu populasi. Dimana snowball sampling ini adalah termasuk dalam teknik *non-probability sampling* (sample dengan probability yang tidak sama).

Jadi dapat disimpulkan bahwa teknik sampling snowball (bola salju) adalah metode sampling dimana sample diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lainnya, atau dengan kata lain dalam penentuan sample, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karna dengan dua orang belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang akan diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sample semakin banyak.¹³

Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka penelitian mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang

¹³ <https://noniaryanti.wordpress.com/cdn.ampproject.org>

diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai dasar yang efektif untuk mendapatkan data-data dan informasi, data-data yang diambil dari Masjid Al-Hikmah ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Interview

Interview adalah suatu proses tanya jawab antara dua orang atau lebih dengan berhadapan-hadapan secara fisik, antara satu dengan yang lainnya dan masing-masing dapat mendengarkan secara langsung pembicaraan dengan menggunakan alat bantu seperti perekam, atau alat-alat tulis.¹⁴

Dengan demikian metode interview adalah proses pencarian datayang dilakukan dengan berhadapan langsung dengan orang yang akan dimintai keterangan tentang suatu permasalahan. Sedangkan interview yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin, yakni “menginterview” dengan menggunakan kerangka pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan, tetapi bagaimana cara pertanyaan-pertanyaan itu diajukan dan di interview sama sekali diarahkan kepada kebijaksanaan interview.¹⁵

¹⁴*Ibid.*, h. 192.

¹⁵*Ibid.*, h. 270

b. Metode Observasi

Observasi adalah “pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas, observasi sebenarnya merupakan pengamatan yang dilakukan baik secara langsung atau tidak langsung.¹⁶ Observasi yang penulis lakukan adalah mengamati kinerja yang dilakukan oleh pengurus masjid di lokasi penelitian yaitu di Masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi *non partisipan*, yaitu observasi yang tidak turut diambil bagian melibatkan peneliti secara langsung dalam kegiatan pengamatan dilapangan.

c. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.¹⁷

Metode dokumentasi ini digunakan sebagai metode pelengkap. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat dokumen dan ada hubungannya dengan penelitian. Dalam pelaksanaannya metode dokumentasi ini digunakan untuk menggali data program kerja masjid dan hal-hal yang berkaitan dengan fungsi masjid yang pada dasarnya segala macam dokumen yang terkait dengan kegiatan pemakmuran masjid.

¹⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Riset Sosial*, (Mandar Maju, Bandung, Cetakan Ke viii, 1996), h. 74.

¹⁷*Ibid.*, h. 69.

G. Analisa Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting, dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁸

Analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan tahapan sebagai berikut:

1. Meneliti kembali apakah data tersebut sudah lengkap, sehingga tidak ada lagi kekurangan atau kekeliruan di dalam mengungkapkan hasil penelitian.
2. Mengklasifikasikan secara cermat dengan mengelompokkan menurut bagian masing-masing, kemudian dipilih sesuai dengan pokok bahasan.
3. Setelah itu disusun menurut urutan yang sistematis sebagai hasil penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan.

Dari penjelasan di atas, penulis menggunakan analisa kualitatif, karena analisa ini bersifat deskriptif. Maksudnya analisa skripsi ini tidak berdasarkan angka-angka sebagai bahan menarik kesimpulan, melainkan kesimpulan ditarik atas dasar kualitas tingkat kepercayaan data yang masuk.

¹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 244

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PENGURUS

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.¹⁹

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.²⁰

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pemimpin dalam menyukseskan kepemimpinannya di sebuah kepengurusan perlu menerapkan sebuah gaya kepemimpinan yang diperlihatkannya pada anggota agar para anggota dapat terpengaruhi dan

¹⁹ Robert, *Job Involvement and Organizational of Job*, Journal of Applied Psychology Vol. 82, No. 4, h. 110.

²⁰ Tampubolon, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang telah Menerapkan SNI*, Jurnal Standardisasi, No. 9, h. 106.

terarahkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus secara maksimal dan berujung pada keberhasilan kepengurusan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat menentukan bagi kepengurusan dalam mencapai target yang ditentukan. Sebelum penulis lebih jauh menjelaskan tentang gaya kepemimpinan, penulis akan menyinggung sedikit tentang apa yang dimaksud dengan kepemimpinan. Hal ini perlu diketahui untuk mempermudah pemahaman terhadap gaya kepemimpinan, sehingga menciptakan pola pikir bahwa gaya kepemimpinan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dengan kepemimpinan seseorang dalam suatu kepengurusan.

Kepemimpinan sendiri memiliki arti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) edemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.²¹

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Edi Sutrisno mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.²²

Prajudi Atmosudirdjo dalam Ngalim Purwanto yang dikutip oleh Anton Athohillah mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada sekelompok

¹ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.63.

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009), h.214.

orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau seseorang yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia melakukan apa yang di kehendaknya.²³

Sedangkan dalam buku yang sama Amitai Etzioni mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan karena adanya tabiat pemimpin yang berwatak penguasa dan memerintah dengan dasar kekuatan yang absolut.²⁴

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan serta menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim dalam mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah diterapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi dilaksanakan oleh orang yang dipimpin. Orang yang dipimpin adalah diperintah, dipengaruhi dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal.

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang

³ Anton Atohillah, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.191.

²⁴ *Ibid*, h. 192.

dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan di bedakan dengan gaya-gaya tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Menegelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.

Kepemimpinan merupakan hasil manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan pembawaan jiwanya. Pembentukan pengaruh kepemimpinan dapat bersifat natural, yaitu tidak diciptakan, tetapi merupakan bakat bawaan yang telah melekat dengan sendirinya. Ada pula yang dibentuk secara struktural berdasarkan permainan politik yang diatur oleh landasan legal formal atau peraturan perundangan yang berlaku. Seperti presiden yang dipilih oleh rakyat melalui pemilihan umum. Pemimpin yang formal maupun nonformal, yang natural maupun struktural harus memiliki satu sifat mutlak, yaitu pengaruh dan terampil memanfaatkan pengaruhnya untuk mengelola organisasi dan mengatur tingkah laku orang lain agar tujuannya tercapai.²⁵

Dari penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi semua anggota pada sebuah organisasi, dalam arti bahwa pemimpin merupakan agen perubahan yang perilakunya akan memengaruhi orang lain baik dengan paksaan atau

²⁵ *Ibid*, h. 188.

tanpa paksaan karena telah didukung adanya sebuah kosekuensi terhadap anggota yang tidak mau mengikuti perintahnya. Sehingga tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi kepengurusan dapat diukur dengan seberapa besar keefektifan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan itu sendiri adalah sebuah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan langsung dengan anggota kelompok.²⁶

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.²⁷

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

24.

Pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, misalnya karena posisinya, pengetahuannya, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Apabila yang dilakukan oleh pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas serta menuntut kepatuhan secara penuh dari bawahan, hal ini dikarenakan pemimpin tersebut menganggap dirinya sebagai sosok penting dan paling benar dalam sebuah tim atau kelompok.

²⁶ Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h. 144.

²⁷ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h.167.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Istilah otokrasi berasal dari bahasa Yunani. Istilah otokratis berasal dari dua kata yaitu: *autos* dan *kratos*. *Autos* berarti sendiri atau diri pribadi, *kratos* adalah kekuasaan atau kekuatan. Otokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan yang kekuasaan politiknya dipegang oleh satu orang. Jadi otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*).²⁸ Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter.

Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.²⁹ Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Seorang pemimpin yang otokratis ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri berikut :

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- 4) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya

²⁸ Op.cit h. 172.

²⁹ H. Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: 2003) h. 171.

- 5) Dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitiv* (bersifat menghukum).

1) Indikator gaya kepemimpinan otokratis

- a) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipenuhi,
- b) Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- c) Berambisi untuk merajai situasi,
- d) Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- e) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- f) Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- g) Adanya sikap eksklusivisme,
- h) Selalu ingin berkuasa secara absolut,
- i) Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

2) Kelebihan

- a) Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin,
- b) Mudah dilakukan pengawasan,
- c) Tujuan lebih mudah dicapai, karena hanya mengadopsi kepentingan satu orang,
- d) Dengan alasan yang sama, tidak pernah terjadi konflik kepentingan dalam organisasi.

3) Kekurangan

- a) Anggota organisasi tidak bisa berinovasi, minim kreasi.
- b) Anggota organisasi tidak bisa menyampaikan pendapatnya dan tidak memiliki posisi tawar dalam pengambilan keputusan.
- c) Pemimpin terlalu berkuasa, sehingga biasanya sering terjadi *abuse of power*.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.³⁰

1) Indikator gaya kepemimpinan demokratis

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak
- b) Terdapat perlimpahan sebagai wewenang kepada bawahan
- c) Keputusan atau kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan
- d) Komunikasi berlangsung timbal balik
- e) Pengawasan dilakukan secara wajar
- f) Prakarsa datang dari pemimpin maupun bawahan
- g) Penyaluran aspirasi bawahan secara luas
- h) Tugas diberikan bersifat permintaan
- i) Pujian dan kritik seimbang
- j) Pemimpin mendorong prestasi bawahan
- k) Kesetiaan bawahan secara wajar
- l) Memperhatikan perasaan bawahan
- m) Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai.

2) Kelebihan

- a) Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku
- b) Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya
- c) Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran

³⁰ Melayu Hasian, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta (Jakarta, 2010) h. 40.

- d) Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya
- e) Tidak mudah lahir kub oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan

3) Kelemahan

- a) Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah
- b) Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karna pendapat setiap orang jelas berbeda
- c) Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi.³¹

c. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau massa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.³²

1) Kelebihan

- a) Dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas
- b) Dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat
- c) Bisa mendapatkan pengikut dengan massa yang besar karena sifatnya yang berkharisma sehingga bisa dipercaya

³¹ Mila Badriyah, *MSDM*, Pustaka Setia (Bandung: 2008), h. 56.

³² *Ibid*, h. 37.

- d) Menyadari kelebihanannya dengan baik sehingga bisa memanfaatkannya semaksimal mungkin.

2) Kelemahan

- a) Para pemimpin kharismatik mudah mengambil keputusan yang beresiko
- b) Pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukan pasti benar karena pengikutnya sudah terlanjur percaya
- c) Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit.

3. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.³³

Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya.

Hal tersebut berdasarkan atas firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

³³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 155.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَحَنَنٌ نُّسِیْحٌ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS.Al-Baqarah : 30).

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihibdarkan untuk mengatur hubungan antara individu yang tergabung dalam satu masyarakat, dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan berdasarkan kesepakatan masyarakat, yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.

Munculnya seorang pemimpin dalam suatu dalam suatu masyarakat adalah sebuah keniscayaan, sebagaimana diriwayatkan dari Rasulullah SAW dalam sabdanya: "Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas tanah di muka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin". Dalam hadist lain diriwayatkan: "Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin."³⁴

³⁴ *Ibid*, h.127.

Berdasarkan dua hadist tersebut, maka hak untuk memilih seorang pemimpin berada ditangan masyarakat (jama'ah). Ia dipilih karena memiliki beberapa kharismatik tertentu yang berbeda dari lainnya, ia juga telah mendapatkan ridho dari mayoritas masyarakat walaupun tidak seluruhnya.

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan masyarakat untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Hal ini dapat terwujud dengan adanya interaksi sosial yang intens dengan para pengikutnya, sehingga mereka bekerja sama layaknya sebuah tim yang *solid* guna mewujudkan impian bersama.

Esensi seorang pemimpin bukan berarti membiarkan perusahaan beroperasi sebagaimana layaknya berjalan sehari-hari. Tapi, bagaimana seorang pemimpin mampu membuat terobosan dan program-program untuk mengembangkan serta memajukan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam kepemimpinannya diharapkan mampu menjadi tauladan dan panutan bagi karyawan dalam rangka meraih tujuan perusahaan.

Banyak tokoh yang mendefinisikan kepemimpinan, namun menurut Arted yang dikutip oleh Ahmad Ibrahim Abu Sinn, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama.³⁵

³⁵ *Ibid*, h. 128.

Sedangkan menurut John B yang dikutip juga oleh Ahmad Ibrahim Abu Sinn memberikan definisi kepemimpinan sebagai kegiatan atau proses untuk saling mempengaruhi antar individu yang tergabung dalam satu kelompok (walaupun ada perbedaan diantara mereka) untuk diarahkan pada kegiatan kemanusiaan berdasarkan permasalahan bersama.

Defenisi tersebut memberikan pengertian bahwa proses untuk saling mempengaruhi anatar pemimpin dan masyarakat memiliki arti bahwa mereka saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya, seorang pemimpin bukanlah unsur tunggal yang memberikan pengaruh kepada orang lain. Akan tetapi, ia juga dipengaruhi pendapat masyarakat dan berinteraksi dengan keinginan masyarakat dan berinteraksi dengan keinginan serta keyakinan mereka dalam posisi yang sama. Seorang pemimpin merupakan bagian dari anggota masyarakat, saling berkontribusi, tukar pendapat dan pengalaman serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan kolektif.

Dari dua definisi yang berbeda diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal dan kontribusi dari masing-masing individu.

Rasulullah SAW dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan bagi kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat dan mampu melayani serta menolong

orang lain untuk maju dengan ikhlas. Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah:³⁶

- a. Setia. Pemimpin dan orang yang dipimpin terkait kepada Allah SWT
- b. Terkait pada tujuan. Seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
- c. Menjunjung Tinggi Syari'ah dan Akhlak Islam. Seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terkait dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syari'ah.
- d. Memegang Teguh Amanah. Seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT yang disertai dengan tanggung jawab.
- e. Tidak Sombong Menyadari dirinya bahwa ia kecil, karena yang besar hanyalah Allah SWT sehingga tidak diperbolehkan sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
- f. Disiplin, Konsisten dan Konsekuen. Merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam disegala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui semua yang ia lakukan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya insani atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Seorang pemimpin memiliki peran sangat penting dalam menentukan maju mundurna sebuah perusahaan tertentu. Oleh karena itu,

³⁶ Veithzal Rivai, *Op.Cit*, h. 73.

persyaratan sebagai pemimpin haruslah terpenuhi dalam diri seorang pemimpin. Diantaranya ia harus memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, analisa yang tajam, percaya diri, berjiwa besar, kuat untuk memahami orang lain, seorang *pioneer* (figurasi), inovator, memiliki obsesi yang kuat terhadap. Ini adalah syarat-syarat yang lazim harus ada dalam diri seorang pemimpin, namun untuk memadukan syarat-syarat tersebut tidaklah gampang dalam diri seorang pemimpin.

Selain itu pula, dalam memilih pemimpin haruslah benar-benar pemimpin yang sesuai menurut kriteria ajaran islam. Berikut akan dijelaskan secara umum kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dalam pandangan islam, yaitu:

a. Faktor Keulamaan

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Faathir ayat ke-28, yaitu:

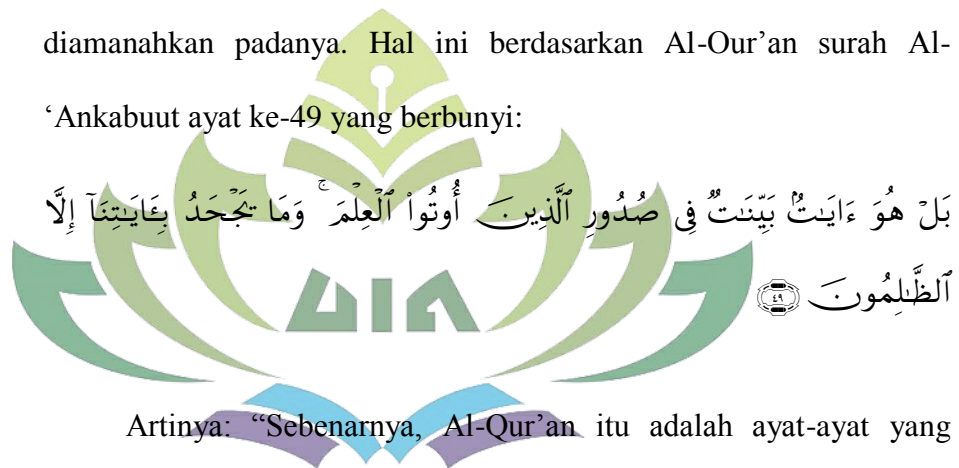
وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُمْ كَذَلِكَ ۗ إِنَّمَا تَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴿٢٨﴾

Artinya: “..... Sesungguhnya yang takut kepada Allah SWT diantara hambah-hambah-Nya, hanyalah ulama. Sesungguhnya Allah SWT Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.(QS. Faathir : 28)

Berdasarkan ayat diatas, Allah SWT telah menerangkan bahwa diantara hambah-hamba AllahSWT yang paling takut adalah al-‘ulama. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemimpin tersebut

memiliki kriteria keulamaan, maka dia akan selalu menyandarkan segala sikap dan keputusannya berdasarkan wahyu (Al-Qur'an), hal ini dikarenakan dia takut untuk melakukan kesalahan dan berbuat kezaliman dihadapan Allah SWT.

Ayat tersebut diatas Allah SWT memerintahkan pada umat manusia untuk memilih seorang pemimpin harus berdasarkan faktor keulamaannya, tidak hanya faktor keulamaannya saja, akan tetapi Allah SWT juga memerintahkan agar pemimpin tersebut harus pula diamanahkan padanya. Hal ini berdasarkan Al-Qur'an surah Al-Ankabuut ayat ke-49 yang berbunyi:



Artinya: “Sebenarnya, Al-Qur'an itu adalah ayat-ayat yang nyata di dalam dada orang-orang yang diberi ilmu. Dan tidak ada yang mengingkari ayat-ayat Kami kecuali orang-orang yang zalim”.(QS.Al-Ankabuut : 49)

Allah SWT dalam ayat ini menerangkan bahwa seorang pemimpin yang berkriteria ulama haruslah memiliki keilmuan yang di dalam dadanya (*fii shudur*), sehingga ia selalu menampilkan ucapan, perbuatan dan perangnya berdasarkan sandaran ilmu.

b. Faktor Intelektual (Kecerdasan)

Seorang pemimpin haruslah memiliki kecerdasan, baik secara emosional (*EQ*), spiritual (*SQ*) maupun intelektual (*IQ*). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah An-Nissa' ayat ke-58, yaitu:

﴿ 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 ﴾

Artinya:”Sesungguhnya Allah SWT menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah SWT memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah SWT adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.(QS. AN-Nissa' : 58).

Ayat diatas mengandung arti bahwa dalam mengambil dan mengajukan diri untuk memegang suatu amanah haruslah disesuaikan dengan kapasitas dan kapabilitas (*kafa'ah*) yang dimiliki.

c. Faktor Kepeloporan

Faktor kepeloporan ini menjadi salah satu faktor yang harus terpenuhi dalam memilih pemimpin yang ideal menurut pandangan Islam, hal ini didasarkan pada Al-Qur'an surah Al-An'am ayat ke-135 yang berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ مِّنْ تَّكُوْنُ
 لَّهٗۤ عٰقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula), kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antar kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.(QS. Al-An’am : 135).

Berdasarkan ayat diatas, maka seorang pemimpin tidak hanya ahli dibidang penyusunan konsep dan strategi (konseptor), tetapi haruslah juga orang yang memiliki karakter sebagai pekerja (operator), yang artinya seorang pemimpin adalah orang yang tidak hanya pandai bicara tetapi juga pandai bekerja.

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur’an surah Ali ‘Imran ayat ke-110, yaitu:

كُنْتُمْ خَيْرَ اُمَّةٍ اُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُوْنَ بِالْمَعْرُوْفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَتُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَلَوْ اَنَّ اَهْلَ الْكِتٰبِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهٗم مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُوْنَ
 وَاَكْثَرُهُمُ الْفٰسِقُوْنَ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah SWT. Sekiranya ahli kitab berfirman, tentulah itu lebih baik dari mereka, di antara mereka ada

yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”.(QS. Ali ‘Imran :110)

Berdasarkan ayat diatas, pemimpin yang sebagai *khoiru umah* (manusia subjek) maka ia haruslah orang yang selalu menyeru kepada yang ma’ruf, mencegah dari perbuatanyang mungkar dan senantiasa beriman kepada AllahSWT.

d. Faktor Keteladanan

Seorang pemimpin haruslah orang yang memiliki figur keteladanan dalam dirinya, baik dalam hal ibadah, akhlaq dan lain sebagainya.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surah Al-Ahzab ayat ke-21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
 اللَّهُ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah SWT dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah SWT”.(QS. Al-Ahzab : 21).

Berdasarkan ayat diatas, maka seorang pemimpin haruslah menjadikan Rasulullah SAW sebagai teladan bagi dirinya. Sehingga,

meskipun tidak akan mencapai titik kesempurnaan, paling tidak ia mampu menampilkan akhlaq yang baik layaknya Rasulullah SAW.

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Qalam ayat 4 yang berbunyi:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”.(QS.Al-Qalam : 4).

Berdasarkan ayat diatas, maka seorang pemimpin haruslah memiliki akhlaq yang mulia (*akhlaqul karimah*), sehingga dengannya mampu membawa perubahan dan perbaikan dalam kehidupan sosial masyarakat.

Faktor akhlaq adalah masalah paling mendasar dalam kepemimpinan. Walaupun seorang pemimpin memiliki kecerdasan intelektual yang luar biasa, tetapi apabila tidak dikontrol melalui akhlaq yang baik, maka ia justru akan membawa keruskan (*fasada*) dan kehancuran.

e. Faktor Manajerial (*Management*)

Allah SWT memerintahkan bagi seorang pemimpin harus paham mengenai manajerial. Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Ash-Shaff ayat 4, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ مُرْصُوعِينَ ﴿٤﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.(QS.Ash-Shaff:4).

Berdasarkan ayat diatas, maka seorang pemimpin sudah jelas haruslah memahami ilmu manajerial meskipun pada standar yang minim. Memahami manajemen kepemimpinan yaitu, paham terhadap perencanaan, administrasi, distribusi keanggotaan karena seorang pemimpin harus mampu menciptakan keserasian, keselarasan dan kerapihan manajerial lembaganya (*tandhim*), baik aturan-aturan yang bersifat mengikat, kemampuan anggota, pencapaian hasil, serta parameter-parameter lainnya. Dengan kemampuan ini, maka akan tercipta *tanasuq* (keteraturan), *tawazun* (keseimbangan), yang kesemuanya bermuara pada *takamul* (*komprehensif*) secara keseluruhan.

4. Fungsi kepemimpinan

Fungsi dimaknai sebagai tugas, peran atau jabatan.³⁷ Yakni tugas yang wajib dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya dalam sebuah lembaga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang apabila hal

³⁷ Al-Barry M.D.J dan Sofyan Hadi AT, *kamus Ilmiah Kontemporer*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), hal. 106

tersebut dipenuhi, besar kemungkinan seorang pemimpin akan berhasil dalam menjalankan tugasnya.³⁸

Pemimpin dalam kepemimpinannya mempunyai fungsi penting dan sentral dalam organisasi, manajemen, dan administrasi.³⁹ Pemimpin diharapkan mampu menciptakan sistem kegiatan terkoordinasi dalam lembaga (organisasi). Pemimpin diharapkan cakap dalam menentukan tujuan (sasaran) dan mempersiapkan sarana-prasarana untuk mencapai sasaran (manajemen). Pemimpin juga diharapkan mampu mengelola keseluruhan proses kerjasama (administrasi).

Dengan demikian, fungsi kepemimpinan adalah suatu tugas dan kemampuan seseorang dalam mengelola keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan lembaga sesuai dengan tingkat atau level kepemimpinannya.

Banyak fungsi kepemimpinan yang telah dirumuskan oleh para ahli manajemen. Menurut Coffin, Gross, dan Burnard, yang dikutip oleh Mar'at.⁴⁰ Menurut Coffin, fungsi kepemimpinan ada 3 (tiga), yaitu fungsi *formulasi*, *pengorganisasian*, dan *supervisi*. Menurut Gross, fungsi kepemimpinan adalah: menentukan tujuan, menjelaskan dan melaksanakannya, memilih cara yang efektif, memberi dan mengkoordinasikan tugas, memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja, menciptakan kebersamaan, mewakili kelompok. Sedangkan

³⁸ Wiradi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000) Cet. Ke-2, hal. 47

³⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RajaGarfindo Persada, 2002), cet. Ke-10, hal. 1

⁴⁰ Mar'at, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Ghalia, 1985), hal.31

fungsi kepemimpinan menurut Burnard adalah menentukan sasaran (tujuan), memanipulasi cara, perubahan tindakan dan rangsangan usaha-usaha yang terkoordinasi. Menurut Kartini Kartono, fungsi kepemimpinan adalah memandu, pengendalian, menjalin komunikasi yang baik, supervisi, membawa bawahan untuk mencapai sasaran sesuai dengan ketentuan waktu dalam perencanaan serta memberi insentif baik *material* maupun *immaterial*.⁴¹

Fungsi utama pemimpin agar suatu kelompok dapat dipimpin dengan efektif, seorang pemimpin paling sedikit harus menjalankan 2 fungsi utama, yaitu:

- a) *Fungsi Pemecahan masalah (problem solving function)*. Yaitu, memberikan jalan keluar, pendapat dan informasi terhadap masalah yang dihadapi kelompok.
- b) *Fungsi Sosial*. fungsi ini berhubungan dengan kehidupan kelompok, yaitu memberikan dorongan kepada anggota kelompok untuk mencapai tujuan dan menciptakan suasana kerja bagi kelompoknya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt yang dikutip oleh Edi Sutrisno mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

⁴¹ Kartini Kartono, op., cit., hal. 81

- a) *Karakteristik Manajer.* Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan daripada kebutuhan individu, kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.
- b) *Karakteristik Bawahan.* Seorang manajer akan memberikan kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersikap demokratis dan mengikutsertakan bawahan dalam kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya otoriter.
- c) *Karakteristik Organisasi.* Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

Dari hasil penelitian Tannenbaum dan Schmidt, banyak peneliti lain yang berusaha untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan. Pada umumnya peneliti-peneliti tersebut menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh:

- a) *Diri Pemimpin.* Kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi gaya

kepemimpinan di samping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

- b) *Karakteristik Atasan.* Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer yang bersangkutan.
- c) *Karakteristik Bawahan.* Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinannya.
- d) *Persyaratan Tugas.* Tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.
- e) *Iklim Organisasi dan Kebijakan.* Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompoknya serta gaya kepemimpinan yang dipilih adalah manajer.
- f) *Perilaku dan Harapan Rekan.* Rekan sekerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja manajer.⁴²

Hasil penelitian diatas menimbulkan pertanyaan: Faktor-faktor mana saja yang paling mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan mana yang paling efektif ? Friedler mencoba menjawab

⁴² Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian* (Depok: 2013), hal:475

pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menunjukkan adanya 3 unsur dalam situasi kerja yang menentukan gaya kepemimpinan mana yang efektif. Tiga unsur tersebut adalah:

- a) Hubungan pimpinan-bawahan.
- b) Struktur tugas.
- c) Kedudukan kekuasaan pemimpin.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kekuasaan dan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Apabila antara manajer dan bawahan ada hubungan yang baik dan saling menghargai, maka manajer tidak perlu harus bersikap otoriter. Sedangkan bila manajer yang tidak disukai oleh bawahannya maka ia harus bekerja keras untuk mengarahkan dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya.

Faktor penting kedua yang mempengaruhi kekuasaan dan efektivitas kepemimpinan adalah faktor struktur tugas. Dengan adanya struktur tugas yang jelas, anggota kelompok akan tahu apa yang diharapkan darinya. Dengan adanya struktur tugas yang jelas, pengukuran kinerja bawahan juga dapat dilakukan sehingga pemimpin dapat mengontrol dengan lebih baik.

Kedudukan pemimpin menurut Friedler merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula pengaruh pemimpin terhadap

bawahan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kedudukannya, tugas pemimpin akan menjadi semakin sulit.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah perusahaan/lembaga merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dengan adanya kinerja maka tujuan perusahaan/lembaga akan tercapai, baik itu perusahaan/lembaga milik negara maupun perusahaan/lembaga swasta.

Istilah kinerja itu sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moh. Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja dapat diartikan pula sebagai catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Lebih luas lagi, kinerja sebenarnya tidak hanya terbatas pada hasil kerja saja, tetapi bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Sehingga arti kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hasil dari kinerja tersebut selanjutnya dapat diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja yang akan dibandingkan dengan visi misi suatu organisasi atau perusahaan terkait.

Dari berbagai pengertian diatas, penulis mengartikan kinerja sebagai sebuah hasil pekerjaan seseorang pada periode tertentu yang tergerak akibat adanya motivasi untuk mencapai tujuan strategis organisasi serta memiliki kemampuan yang mampu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus

Kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan/lembaga yang telah dipengaruhi oleh berbagai faktor, dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/pengurus agar memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan/lembaga akan tercapai secara maksimal.⁴³

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan sikap mental.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pengurus terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* +

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op,Cit*, h.67-68.

Skill). Artinya, pengurus/karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata serta telah mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang diembannya dan ia juga terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan/lembaga sebagai tempat ia bekerja. Oleh karena itu, karyawan/pengurus yang memiliki sebuah kemampuan atau keahlian melebihi kemampuan pengurus yang lain maka perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahlian yang dimiliki.

b. Faktor motivasi

Motivasi itu sendiri terbentuk dari sikap seorang pengurus ketika menghadapi situasi kerja. Artinya, segala pencapaian tujuan yang didapatkan itu adalah buah hasil dari kondisi dalam diri sendiri yang mendorong kinerja seseorang. Hasil yang baik ataupun buruk dari kerja seseorang itulah yang dipengaruhi oleh motivasi dalam diri setiap individu, karena tidak semua pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga/perusahaan, tetapi bisa juga sangat jauh dari apa yang diharapkan lembaga/perusahaan.

c. Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Kondisi mental tersebut adalah kondisi mental yang siap secara psikofisik, artinya seorang pengurus/karyawan harus siap secara mental maupun secara fisik, mampu memanfaatkan situasi kerja serta memahami tujuan utama yang harus dicapainya.

Menurut McClelland, pengurus/karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif berprestasi yang tinggi. Motif berprestasi yang tinggi ini adalah motif yang mendorong diri seseorang untuk melakukan tugas yang sebaik-baiknya demi mencapai kinerja dengan predikat yang terpuji.

Motif berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland yang dikutip oleh Khaerul Umam terdapat enam karakteristik, yaitu:⁴⁴

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realitis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan dalam buku yang sama Gibson mengemukakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:⁴⁵

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Berikut ini akan di jelaskan beberapa pengertian tentang penilaian kinerja, yaitu:

⁴⁴ Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.190.

⁴⁵ *Ibid.*

Menurut T. Hani Handoko sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, penilai kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁴⁶

Bernardin dan Russel sebagaimana yang telah dikutip oleh Khaerul Umam mengemukakan bahwa penilai kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pengurus) pada organisasi tempat mereka bekerja.⁴⁷

Sedangkan menurut Henry Sinamora yang dikutip pula oleh Khaenul Umam, penilaian kinerja diartikan sebagai proses yang dipakai organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan.⁴⁸

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah cara yang digunakan organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pengurus pada masa tertentu untuk mengetahui sejauh mana pengurus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memajukan perusahaan serta seberapa banyak kompetensi dari perusahaan yang akan diberikan pada pengurus/karyawan sebagai cara untuk memotivasi hasil kinerja dimasa yang akan datang.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi perusahaan karena dengan adanya penilaian kinerja pengurus, kinerja lembaga/perusahaan

⁴⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 204.

⁴⁷ Khaenul Umam, *Op,Cit*, h. 191..

⁴⁸ *Ibid.*

dapat diketahui hasil kerjanya secara konkret serta perusahaan dapat melakukan pembinaan dan pengembangan yang lebih baik terhadap karyawan/pengurus baru maupun yang lama sebagai salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pengurusnya.

Berikut akan dijelaskan manfaat penilaian kinerja dari beberapa tokoh:

Khaenul Umam mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Diantaranya:⁴⁹

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penilaian pegawai/pengurus
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai/pengurus.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:⁵⁰

- a. Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pengurus/karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian kompetensi, evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

⁴⁹ Khaenul Umam, *Op,Cit*, h. 191.

⁵⁰ Burhanuddin Yusuf, *Op,Cit*, h.213-214.

- c. Keputusan penempatan, promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan proses *staffing*, prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan keputusan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- g. Ketidakakuratan informasional, prestasi kerja yang jelek menunjukkan kesalahan dalam komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada *inform* yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. Kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang jelek mungkin suatu kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua pengurus/karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

C. Pengurus Masjid

1. Pengertian Pengurus Masjid

Pengurus masjid ialah seseorang yang memfungsikan dirinya untuk masjid, berperan aktif didalam masjid pula. Pengurus masjid dipilih oleh jamaah secara demokratis. Mereka dianggap mampu mengemban amanah

jamaah. Yakni, melakukan tugas dengan baik dan membuat laporan pertanggung jawaban kerja secara berkala. Setiap pengurus masjid harus memiliki akhlak yang baik dan mulia. Sebagai pribadi yang bertanggung jawab dalam mengelola masjid, kualitas kepemimpinan dan kemampuan managerial saja belum cukup. Persyaratan lain yang harus terdapat dalam dirinya adalah akhlak terpuji. Sebab, sebagai panutan orang banyak, akhlak inilah yang akan menumbuhkan penghargaan dan kepercayaan agama.⁵¹

Menjadi pengurus bukanlah pekerjaan yang ringan, tugas dan tanggung jawabnya sangat berat. Sudah tidak menerima gaji dan imbalan yang menandai, dia harus juga mengorbankan waktu dan tenaganya. Sebagai orang yang dipilih dan dipercaya oleh jamaah, dia diharapkan pula dapat menunaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Keberadaan pengurus masjid akan sangat sangat menentukan didalam membawa jamaahnya kepada kehidupan yang lebih baik. Berfungsinya masjid sebagai tempat ibadah dan pusat pembinaan umat sangat ditentukan oleh kreatifitas dan keikhlasan pengurus masjid dalam memenuhi amanahnya.

Kemajuan jamaah karena keimanannya yang mantap disertai amal sholeh (karya positif yang dihasilkan) akan banyak dipengaruhi oleh kreatifitas pengurus masjid dalam mengelola kegiatan. Oleh karena itu tanggung jawab pengurus masjid di sini dapat dikatakan amat berat namun sangatlah mulai.

⁵¹ Moch. E. Ayub, *Manajemen Masjid*.(Jakarta: Gema insane press 1996), hal. 1. dan Mahmud Yunus, *kamus arab indonesia*, yayasan penyelenggaraan penterjemah penafsiran al-qur'an jakarta, 1973, hal.21

Salah satu tugas pengurus adalah manajemen masjid secara profesional sehingga fungsi masjid dapat meningkatkan dan akan mempunyai arti, tidak hanya terbatas pada peningkatan kualitas iman dan taqwa, tetapi juga peningkatan kualitas kehidupan yang meliputi kesehatan, pendidikan, ketrampilan, gotong royong dan ibadah sosial lainnya, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan umat di lingkungan masjid.

Para pengurus masjid dituntut untuk memahami ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas serta menguasai keterampilan manajemen. Pengurus masjid harus mampu menyesuaikan diri dan antisipatif terhadap perkembangan zaman.⁵²

Kurang optimalnya fungsi masjid dan rendahnya kinerja pengurus masjid bukan disebabkan masjid bukan disebabkan masjid tidak memiliki sarana/fasilitas yang layak dan memadai, melainkan lebih oleh rendahnya kemampuan dan kreatifitas pengurus masjid dalam mengelola kegiatannya.

Maka untuk itu, pengurus masjid perlu memiliki kemampuan dan kreativitas mampu untuk diorientasikan bagi kemakmuran masjid dan kesejahteraan masyarakat sekitarnya. Ini menjadi tantangan bagi para pengurus masjid untuk kreativitas dalam menampilkan agenda dan program kerja.

2) Struktur Bagan Organisasi Masjid

Ketua dan pengurus bertugas memimpin organisasi dalam melaksanakan program atau rencana kerja, baik yang bersifat rutin maupun

⁵² Nana Rukmanah, *Masjid dan Dakwah* (Jakarta: Al-Marwadi Prima, 2002), hal. 3

yang khusus. Didalam kegiatan rutin itu, misalnya saja, tercakup apa-apa saja yang dapat dilakukan dimasjid kampung sendiri. Kegiatan pembugaran atau perbaikan bangunan, misalnya, tergolong kedalam program khusus.

a) Struktur Organisasi Masjid

Struktur organisasi masjid adalah susunan unit-unit kerja yang menunjukkan hubungan antarunit, adanya pembagian kerja sekaligus keterpaduan fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut, dan adanya wewenang, garis pembagian tugas, dan laporan.

b) Bagan Organisasi Masjid

Struktur organisasi pada umumnya dapat digambarkan dalam suatu sketsa yang disebut bagan organisasi. Bagan organisasi adalah suatu gambar struktur organisasi, yang didalamnya memuat garis-garis yang menghubungkan kotak-kotak yang disusun menurut kedudukan/fungsi tertentu sebagai garis penegasan wewenang.⁵³

2) Tanggungjawab Pengurus Masjid

Adapun tanggungjawab pengurus masjid adalah sebagai berikut:⁵⁴

a) Memelihara Masjid

Masjid sebagai tempat ibadah menghadap kepada Allah perlu dipelihara dengan baik. Bangunan dan ruangnya dirawat agar tidak kotor

⁵³ Mohammad E. Ayub, *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), hlm.44-45

⁵⁴ Muhammad E. Ayub, *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), h.12.

dan rusak. Pengurus masjid membersihkan bagian yang mana pun yang kotor dan memperbaiki setiap kerusakan.

b) Mengatur Kegiatan

Segala kegiatan yang dilakukan di masjid menjadi tugas dan tanggung jawab pengurus masjid untuk mengaturnya. Baik kegiatan ibadah rutin maupun kegiatan-kegiatan lainnya. Untuk kegiatan shalat jum'at umpamanya, pengurus masjidlah yang mengatur khatib dan imamnya. Begitu juga dengan dengan kegiatan pengajian, ceramah subuh, atau kegiatan lainnya.

Pengurus yang memahami arti dan cara berorganisasi senantiasa menyusun program atau rencana kegiatan, sebelum sampai pada tahap pelaksanaan. Program yang disusun mungkin saja hanya untuk memenuhi kepentingan jangka pendek, jangka menengah, bahkan sampai kejangka panjang.⁵⁵

Pada dasarnya manusia dan tanggung jawab berada dalam satu naungan atau berdampingan dan bertanggung jawab merupakan nilai moral yang mulia. Tanggung jawab pengurus masjid disini dapat dikatakan amat berat namun sangatlah mulia. Mewujudkan masjid yang makmur dan mengoptimalkan fungsinya dengan baik, tentu menjadi tanggungjawab pengurus masjid.

Karena merekalah lokomotif atau motor yang menggerakkan umat islam untuk mengelola masjid, memakmurkan masjid, membina jmaah,

⁵⁵ Moh. E. Ayub, *Manajemen Masjid*. (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), hal. 42-43

membentuk remaja masjid dan menganeekaragamkan kegiatan yang dapat diikuti oleh masyarakat sekitar. Keberadaan pengurus masjid sangat menentukan di dalam membawa jamaahnya kepada kehidupan yang lebih baik.

Tanggungjawab utama pengurus masjid adalah menjalankan mekanisme yang baik dalam upaya memakmurkan masjid. Tanggung jawab pengurus masjid sangat berpengaruh terhadap kemakmuran masjid karena dimana dalam proses memakmurkan masjid tentunya tidak terlepas dari tanggungjawab dan usaha oleh para pengurus masjid yang nantinya masjid ini selalu ramai dan program-program yang dibuat serta dijalankan oleh pengurus masjid berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan bagi semua pihak yang bersangkutan (pengurus masjid dan jamaah).

c) Pembagian Tugas Para Anggota Pengurus Masjid

Adapun tugas para anggota pengurus masjid adalah sebagai berikut:⁵⁶

1) Ketua

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan para anggota pengurus dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka tetap berada pada kedudukan atau fungsinya masing-masing.
- b) Mewakili organisasi keluar dan kedalam.
- c) Melaksanakan program dan mengamankan kebijaksanaan pemerintah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

⁵⁶ Muhammad E. Ayub, *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), h.53.

- d) Menandatangani surat-surat penting (surat atau nota pengeeluaran/dana/harta kekayaan organisasi).
- e) Mengatasi segala permasalahan atas pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh para pengurus.
- f) Mengevaluasi semua kegiatan yang dilaksanakan oleh para pengurus.
- g) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan seluruh tugas organisasi kepada jama'ah.

2) Seketaris

- a) Mewakili ketua dan wakil ketua apabila yang bersangkutan tidak hadir atau tidak ada ditempat.
- b) Memberikan pelayanan teknis dan administrative.
- c) Membuat dan mendistribusikan undangan.
- d) Membuat daftar hadir rapat/pertemuan.
- e) Mengerjakan seluruh pekerjaan sekretariat.

3) Bendahara

- a) Memegang dan memelihara harta kekayaan organisasi, baik berupa uang, barang-barang investasi, maupun tagihan.
- b) Merencanakan dan mengusahakan masuknya dana masjid serta mengendalikan Rencana Anggaran Belanja Masjid sesuai dengan ketentuan.
- c) Menerima, menyimpan, membukukan keuangan, barang tagihan, dan surat-surat berharga.

- d) Menegluarkan uang sesuai dengan keperluan atau kebutuhan berdasarkan persetujuan ketua.
- e) Menyimpan surat bukti penerimaan dan pengeluaran uang.
- f) Membuat laporan keuangan rutin atau pembangunan atau laporan khusus.

4) Seksi Pendidikan dan Dakwah

- a) Merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan pendidikan dan dakwah, yang meliputi:

- (1) Peringatan hari besar Islam.
- (2) Jadwal imam dan khatib Jum'at.
- (3) Jadwal muadzin dan bilal jum'at.
- (4) Shalat Idul Fitri dan Idul Adha.

- b) Mengkoordinir kegiatan salat jum'at.

- (1) Mengumumkan petugas khtib, imam, muazin, dan bilal jum'at.
- (2) Mengumumkan kegiatan-kegiatan yang ada hubungannya dengan unit kerja intrn dan ekstren.
- (3) Mengendalikan kegiatan remaja masjid, ibu-ibu, dan anak-anak.
- (4) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh ketua.
- (5) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada ketua.

5) Seksi Pembangunan, Pemeliharaan, Kebersihan

- a) Merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan pembangunan dan pemeliharaan masjid.

- b) Mengatur kebersihan, keindahan, dan kenyamanan didalam dan diluar masjid.
 - c) Memelihara sarana dan prasarana masjid.
 - d) Mendata kerusakan sarana dan prasarana masjid dan mengusulkan perbaikan.
 - e) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh ketua.
- 6) Seksi Peralatan dan Perlengkapan
- a) Merencanakan, mengatur, dan menyiapkan peralatan, yang meliputi:
 - (1) Menginventaris harta kekayaan masjid.
 - (2) Menyiapkan pengadaan peralatan untuk kelancaran kegiatan masjid.
 - (3) Mendata barang-barang yang rusak atau hilang dan menyusun rencana pengandaannya.
 - (4) Mengatur dan melengkapi sarana dan prasarana perpustakaan masjid.
- 7) Seksi Sosial dan Kemasyarakatan
- a) Merencanakan, mengatur dan melaksanakan kegiatan sosial dan kemasyarakatan, yang meliputi:
 - (1) Santunan kepada yatim piatu, janda, jompo, dan orang terlantar.
 - (2) Pernikahan.
 - (3) Kematian.

- (4) Qurban.
 - b) Melakukan koordinasi dengan pengurus RT/RW dan pemuka agama/tokoh masyarakat dalam pelaksanaan tugas.
 - c) Melaksanakan kegiatan khusus yang diberikan oleh ketua.
- 8) Pembantu Umum
- a) Membantu secara umum kelancaran kegiatan pengurus masjid, yang meliputi:
 - (1) Menyaampaikan undangan.
 - (2) Mengumpulkan infaq/sedekah/amal jariyah/zakat.
 - (3) Mengajak warga masyarakat memakmurkan masjid.
 - (4) Sebagai penghubung organisasi dengan jama'ah/masyarakat.⁵⁷

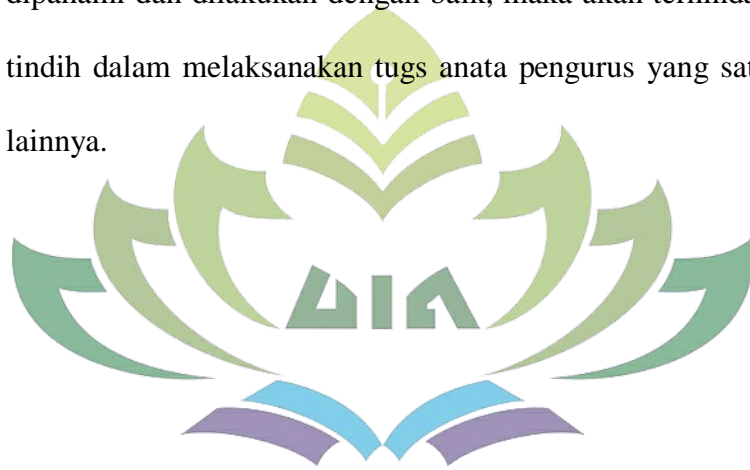
Dalam melaksanakan tugas, pengurus masjid tidak bisa berjalan sendiri-sendiri. Koordinasi dan kerja sama merupakan sifat utama dalam praktek berorganisasi. Dalam bekerja sama inilah diperlukan adanya kekompakan, baik dalam melaksanakan program/kegiatan masjid maupun dalam upaya memecahkan berbagai kendala dan hambatan yang timbul.

Kekompakan pengurus masji sangat berpengaruh terhadap kehidupan masjid. Kegiatan-kegiatan masjid akan berjalan baik dan sukses apabila dilaksanakan oleh pengurus yang kompak bekerja sama. Berbagai kendala dan hambatan yang dijumpai dalam pelaksanaan

⁵⁷ Ibid, hal: 46-50

kegiatan akan mudah diatasi oleh pengurus yang kompak bahu membahu. Tanpa pengurus masjid yang kompak, maka akan terjadi kepincangan dalam kepengurusan yang berakibat kegiatan masjid terganggu dan lumpuh.

Melalui pembagian tugas yang merupakan ssuatu yang sangat penting dan diperlukan supaya masing-masing personil pengurus mengetahui apa tugas yang harus dikerjakannya. Apabila hal ini dipahami dan dilakukan dengan baik, maka akan terhindar dari tumpang tindih dalam melaksanakan tugs anata pengurus yang satu dengan yang lainnya.



G. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini penulis, mengadakan suatu telaah kepustakaan, penulis menemukan skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, judul skripsi tersebut antara lain:

1. Venti Fika Safitri, 1441030165 UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi "Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Membina Kedisiplinan Pegawai Dikantor Urusan Agama Kecamatan Panjang Bandar Lampung" (2018). Berisi tentang gaya kepemimpinan kepala KUA dalam membina kedisiplinan di KAU panjang bandar lampung. Sedangkan perbedaan dengan skripsi saya terletak pada judulnya, tempat, teori, dan lebih berfokus kepada gaya kepemimpinan pengurus masjid.
2. Eko Prasetyo Agung Saputra, 13240101 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul skripsi "Gaya Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Sholawat Sidoarjo" (2018). Berisi tentang suatu gaya kepemimpinan kiai dalam mengembangkan pondok pesantren bumi sholawat sidoarjo. Sedangkan perbedaan dengan skripsi saya dari tempat, tujuan, dan teori.
3. Thamrin, 124010312 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul skripsi "Kepemimpinan DR. KH. Tarmizi Taher Pada Pimpinan Pusat Dewan Masjid Indonesia (DMI)" (2016). Berisi tentang kepemimpinan

DR. KH. Tarmizi Taher dalam memimpin pusat DMI . Sedangkan perbedaan dengan skripsi saya terletak dari gaya kepemimpinan dalam Masjid Al-Hikmah.



BAB III

GAMBARAN UMUM MASJID AL-HIKMAH KEDATON

BANDAR LAMPUNG

A. Profi Masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

1. Sejarah Singkat Masjid Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

Masjid Al-Hikmah terletak di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Gang PU Nomor 4, Lingkungan I, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung. Masjid Al-Hikmah dibangun atas inisiatif spontanitas warga sekitar, dengan pertimbangan bahwa lingkungan disekitar jalan tersebut memang tidak ada fasilitas untuk ibadah umat Islam, sedangkan pemukimannya dominan umat Islam. Masjid Al-Hikmah dibangun di atas tanah wakaf seluas 1406m².⁵⁸

Masjid Al-Hikmah dibangun dan berdiri pada tanggal 15 Juli 1986 dan berada tepat di gang PU, Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Kelurahan Kedaton, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung dan secara resmi digunakan untuk kegiatan shalat berjama'ah serta kegiatan-kegiatan keagamaan dimasjid tersebut dimulai pada tanggal 20 Oktober 1986. Bangunan Masjid Al-Hikmah di atas area seluas 1406m² dengan panjang 38m dan lebar 36m, luas bangunan masjid seluas 576m² dengan bentuk persegi 24x24m. Saat ini, sedang dibangun lantai tiga untuk Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA). Sebelum dikenal dengan nama Masjid Al-

⁵⁸ Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta. Balai Pustaka, 2005
- Ambar Teguh Sulistiyan, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model*, Yogyakarta: Gava Media, 2008
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003
- Juwahir Tuntowi, unsur-unsur manajemen pustaka ajaran Al-Quran, Pustaka Al-Husna Jakarta, 1987,
- Nurkhilish Madsjid, *masyarakat membumikan nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat*, Jakarta: Paramadina 2004
- Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001
- Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid*, Dea Press Khaiur Ummah, 1999
- Asep Usman Ismail dkk, *Manajemen Masjid* Bandung: Angkasa Bandung, 2010
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010
- Kartini Kartono, *Pengantar Riset Sosial*, (Mandar Maju, Bandung, Cetakan Ke viii), 1996
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2011
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media, 2009
- Anton Atohillah, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, Jakarta: Prenada, 2009
- Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: 2003
- Melayu Hasian, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta Jakarta, 2010
- Mila Badriyah, *MSDM* ,Pustaka Setia (Bandung: 2008)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012

Al-Barry M.D.J dan Sofyan Hadi AT, *kamus Ilmiah Kontemporer*, Bandung: Pustaka Setia, 1999

Wiradi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002

Mar'at, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia, 1985

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian* Depok: 2013

Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010

Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015

Moch. E. Ayub, *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema insane press 1996

Nana Rukmanah, *Masjid dan Dakwah* Jakarta: Al-Marwadi Prima, 2002

Mohammad E. Ayub, *Manajemen Masjid*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996

Moh. E. Ayub, *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema Insani Press, 1996

B. Wawancara

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Heri Riady wakil ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Heri Riady wakil ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sabilil Fikri ketua bidang pendidikan dan dakwah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sabilil Fikri ketua bidang pendidikan dan dakwah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sabilil Fikri ketua bidang pendidikan dan dakwah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Moses dewan penasihat pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Jamal anggota pengurus Masjid Al-Hikmah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Yarnis Kabid majlis ta'lim Masjid Al-Hikmah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Wijaya Kabid peringatan hari besar Masjid Al-Hikmah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Heri Riady wakil ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Heri Riady wakil ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Yanizar anggota pengurus Masjid Al-Hikmah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Zulkifli anggota pengurus Masjid Al-Hikmah, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Heri Riady wakil ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Bapak Indra. Bendahara pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Hi. Sobirin, S.E. Ketua pengurus masjid, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 15 Oktober 2019.

Riri Asrul Alisyahbana ketua bidang RISMA, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 16 Oktober 2019.

Riri Asrul Alisyahbana ketua bidang RISMA, wawancara dengan penulis, rekaman, Bandar Lampung, 16 Oktober 2019.