

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pada era teknologi saat ini, telah mendorong terjadinya digitalisasi dan membawa perubahan yang luar biasa disegala bidang, khususnya pada industri jasa keuangan. Kita dapat menyaksikan bagaimana teknologi dan inovasi digital telah mengubah lanskap dan ekosistem pada perbankan syariah, sehingga regulator keuangan saat ini sedang bergegas untuk menyesuaikan kebijakan regulasinya agar relevan dan memastikan bahwa transformasi tersebut tetap mendukung stabilitas sistem keuangan dan mendorong pertumbuhan *market share* di perbankan syariah. Peningkatan asset keuangan syariah di Indonesia yang tumbuh 13.82 persen secara tahunan (*year-on-year*) menjadi Rp 2.050,44 triliun di 2021, dari tahun sebelumnya yang sebesar Rp 1.801,40 triliun.² Seiring dengan berkembangnya keuangan syariah tersebut, perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia berkualitas. Perlindungan konsumen merupakan aspek penting dalam mendukung tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sektor jasa keuangan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu melayani konsumen dengan baik. Seiring berkembangnya teknologi, sebanyak 57% jenis pekerjaan akan hilang tergerus oleh robot, namun di balik hilangnya beberapa pekerjaan, akan muncul 65.000 pekerjaan

² Murti Ningsih, *Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi di Indonesia*, (Skripsi, Universitas Mitra Indonesia, 2009), hal. 2

baru. Senada dengan itu, industri ini akan menghapus 35% jenis pekerjaan dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang, bahkan jenis pekerjaan yang hilang bertambah menjadi 75% dalam kurun waktu 15 tahun. Rico Usthania Frans, Direktur Teknologi Informasi dan Operasi Bank Mandiri, mengakui bahwa 50 persen posisi kerja karyawan perbankan yang ada saat ini akan hilang dalam waktu 15 tahun mendatang dan akan tergantikan dengan mesin-mesin automasi yang terintegrasi dengan internet. Tingkat kesehatan dan kestabilan pada perbankan syariah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Maka dari itu agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah 2 kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi tantangan tersendiri yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, karena salah satu faktor krusial maju atau tidaknya perusahaan diukur dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.³

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sangat diperlukan adanya pemimpin dan proses kepemimpinan. Hal ini diperlukan karena berbagai kegiatan yang hendak

³ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 21

dilakukan oleh semua anggota harus dapat seirama dalam arti semua anggota harus bekerjasama, bukan sama-sama bekerja. Gaya kepemimpinan yang merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja dalam organisasi merupakan bagian keahlian yang cukup berpengaruh mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan etos kerja kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Faktor sumber daya manusia merupakan hal penting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk

terhadap perusahaan yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.⁴

Seorang pemimpin karyawan bank harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pemimpin lembaga keuangan dalam rangka mencapai tujuan lembaga keuangan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik berdedikasi tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan, memberikan etos kerja, bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya. Implementasi dari etos kerja islam karyawan tergambar dari sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan. Peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu lembaga keuangan, pemimpin harus bisa menumbuhkan 3 semangat etos kerja islam karyawan, ini semua akan tercermin dari hasil kerja karyawan nantinya.⁵

Adanya strategi tersebut sangatlah penting bagi seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya karena strategi merupakan formasi atau cara yang utama dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terarah pada sebuah tujuan organisasi. Sedangkan karyawan merupakan aset terbesar dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan demikian para atasan atau pimpinan perusahaan selalu khawatir apabila kehilangan karyawan terutama karyawan yang berkualitas. Upaya yang dilakukan salah satunya adalah mengoptimalkan kepemimpinan yang ada. Para pemimpin

⁴ Agus Jamaludin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, journal Of Applied Business And Economics, vol. 3, no. 3, 2017, hal. 162

⁵ Jatmiko, *Pemimpin dan Kepemimpin Organisasi*, Forum Ilmiah, vol. 10, No. 2, 2003, hal. 210

perusahaan maupun organisasi selalu berupaya agar karyawan menjadi termotivasi dan betah untuk bertahan lama di organisasi atau perusahaan. Karena kepemimpinan merupakan salah satu elemen atau unsur yang dapat mendorong karyawan untuk loyal di organisasi.

Suatu karyawan dikatakan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan adalah dimana tugasnya sebagai karyawan. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan, untuk hal-hal mendasar akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapi dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang lebih. Tetapi dalam prosesnya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan para karyawannya agar bisa mengikuti apa yang dikehendakinya.⁶ Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan juga mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas maupun berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu

⁶ Zumhi, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah di Rangkas Bitung*, E-Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 3, 2014, hal. 2

kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.⁷

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang cakap pula dalam suatu perusahaan agar kinerja karyawan dapat diarahkan untuk menunjang kemajuan perusahaan tersebut.⁸

Secara teoritis telah banyak dikenal pola kepemimpinan, namun pola mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami pola kepemimpinan tersebut, penulis memfokuskan penelitian ini kepada salah satu model kepemimpinan, yaitu kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan

⁷ Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN (Persero) APD Semarang)*, Vol. 7, No 2, 2012, hal 77—78

⁸ Dwi Yuniarti dan Erlan Supriyanto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi Produksi PT. X*, Jurnal Indept, Vol. 4, No. 1, 2014, hal. 12

spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.⁹ Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan suatu hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan. Dalam penjelasan mengenai proses kepemimpinan spiritual ditegaskan bahwa pemimpin bertanggungjawab menyusun visi, misi, tujuan, strategi dan implementasinya. Dalam menyusun visi pemimpin juga bertanggungjawab menciptakan kesesuaian nilai antar semua level dalam organisasi, termasuk juga mengembangkan hubungan yang efektif antara organisasi dengan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*).¹⁰ Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki karakter spiritual untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang sesuai dengan visi misi perusahaan, yang mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dan terarah. Dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dimensi spiritual itu tumbuh dan berkembang dari dalam diri seorang manusia. Pada hakekatnya spiritual tidak lagi terkungkung aturan-aturan formal yang malah memberi peluang untuk berbuat curang, namun bermain dengan aturan-aturan moral, etika dan kemanusiaan yang bermuara pada keadilan dan

⁹ Tobroni, *Spiritual Leadership*, British Journal of Education, Vol. 3, No.11, 2015, hal. 16

¹⁰ Nilam Widyarini, *Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia*, Jurnal Paramadina Edisi Khusus, Vol 7, No 2, 2010, hal. 6

kejujuran.¹¹ Oleh karena itu, dengan mengedepankan nilai-nilai moral dan etika dalam bekerja dan dibersamai dengan sikap jujur dan adil, maka seorang pemimpin mampu membawa suatu organisasi ke arah tujuan yang Islami. Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kinerja. Dalam dunia *leadership* sekarang ini sedang bergeser kearah yang baru. Tekanan persaingan dan kondisi ekonomi global yang semakin sulit membuat organisasi membutuhkan para pemimpin yang tidak sekedar piawai dalam strategi bisnis dan memiliki kompetensi teknis yang mumpuni dibidang usaha tertentu, tetapi lebih itu dibutuhkan pemimpin yang mampu menjaga ketangguhan emosinya menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, baik tekanan kehidupan personal, tekanan dari klien, maupun orang-orang di lingkungan pekerja.¹²

Persaingan dalam dunia global menjadikan sebuah dorongan tersendiri bagi para pemimpin (pemangku kebijakan dalam organisasi) untuk membawa alur oranisasinya yang tidak jarang memberikan kepastian dan kegelisahan para karyawan akibat restrukturisasi dan relokasi menghadapi persaingan global. Dari permasalahan di atas peran *spiritual leadership* sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mengatasi hal-hal yang semacam itu. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk berfikir dan berperilaku guna menghasilkan kinerja yang tinggi dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Banyak

¹¹ Abdul Jalil, *Spiritual Enterpreneurship*, (Yogyakarta : LKiS Yogyakarta), hal. 29

¹² Fasochah, *Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh Antara Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religious (Studi Kasus Di Kawasan Industry Kecil dan Menengah Kab. Kendal)*, Jurnal Ekonomi, 2011

sekali kritik yang mengklaim bahwa perhatian pada spiritualitas tidak dapat menjelaskan perbedaan kepercayaan yang dipegang oleh para karyawan dan *stakeholders*.¹³ Oleh karena peran spiritual leadership sebagai alternatif jawaban atas kondisi yang terjadi didalam praktik dalam suatu organisasi.

Sehingga pentingnya pemimpin (*leader*) yang berbasis spiritual yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu kinerja organisasi. Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan dalam Islam atau spiritual leadership. Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.¹⁴

Dalam Islam kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun.¹⁵ Pemimpin dalam Islam adalah pemimpin yang

¹³ Hasan, *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*, Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, Vol 7 No 1, 2010, hal.81

¹⁴ Aunur Rakhim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UI Press), 2001, hal.3

¹⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta : Erlangga, 2015), hal. 268

dalam kepemimpinannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber hukum utama ajaran Islam. Seperti kepemimpinan Rasulullah SAW pada masa kepemimpinannya umat Islam maupun non Islam merasakan keadilan dan kesejahteraan dalam menjalani kehidupan. Dalam kepemimpinan Rasulullah SAW pada masa itu bangsa Arab yang sebelumnya bermusuhan dan berperang menjadi bersaudara. Bangsa Arab menjadi bangsa yang beradab, berakhlak mulia dan hidup teraitur, bersih lahir dan batin.

Kepemimpinan dalam Al Qur'an ada dalam Q.S Al An'am : 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْخَلِيفَةَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ لِّيُتْلَىٰ فِي مَا آتَاكُمْ لَعَلَّكُمْ تَرْجَعُونَ
الْعَقَابِ وَإِنَّهُ لَفُتُوْرٌ رَّحِيْمٌ

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikanNya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaannNya dan sesungguhnya dia maha pengampun lagi maha penyayang.”¹⁶

Berdasarkan keterangan ayat diatas Allah menjadikan manusia sebagai khalifah (pemimpin), sebagaimana nabi ibrahim yang ditunjuk oleh Allah untuk mengajarkan ketauhidan kepada umatnya dan umat yang setelahnya. Tidak bisa dipungkiri bahwa saat ini banyak diantara pemimpin yang notabenenya beragama Islam namun gaya kepemimpinannya belum mencerminkan kepemimpinan dalam Islam seperti masih banyaknya terjadi pelanggaran norma ajaran Islam itu sendiri.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya, : CV fajar Mulya , 2012), hal. 150

Selain itu dalam masyarakat beradab, kepemimpinan dibangun atas dasar konsensus nilai-nilai kearifan lokal. Jika kultur dan kearifan lokal dikaitkan dengan aktivitas kepemimpinan, maka ia menjadi sebuah entitas yang tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari nilai-nilai budaya dan kehidupan sosial masyarakat yang dianut. Ia tidak bisa dipertentangkan, tetapi ia harus direlasikan atau bahkan diintegrasikan. Salah satu ciri kearifan lokal adalah memiliki tingkat solidaritas yang tinggi atas lingkungannya.

Sekarang, selain tugas yang telah disebutkan di atas, seorang pemimpin itu sekaligus sebagai pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi utama pemimpin adalah membantu kelompok yang dipimpin untuk bersedia belajar memutuskan dan bekerja sama secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin termasuk menjadi pelatih yang dapat memberikan bantuan dan menumbuhkan sikap peduli kepada kelompoknya. Karena manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial. Makhluk yang senantiasa mengadakan hubungan dengan sesamanya, yang tidak dapat hidup sendirian dan membutuhkan orang lain guna menunjang keberlangsungan hidupnya. Dalam kondisi demikian, kepedulian sosial menjadi penting untuk dibiasakan. Dalam bermasyarakat manusia harus menghormati, mengasihi dan peduli terhadap berbagai macam keadaan disekitarnya. Kepedulian seseorang tidak tumbuh begitu saja tanpa adanya rangsangan baik itu melalui pendidikan ataupun pembiasaan. Kepedulian Sosial merupakan sikap memperlakukan orang lain dengan penuh kebaikan dan kedermawanan, peka terhadap perasaan orang lain, sikap

membantu orang yang membutuhkan pertolongan, tidak pernah berbuat kasar, dan tidak menyakiti hati orang lain.¹⁷

Kepedulian ini merupakan sikap memperhatikan sesuatu yang bukan bermaksud untuk ikut campur dalam urusan orang lain melainkan membantu menyelesaikan permasalahan dengan tujuan kebaikan sehingga terciptanya keseimbangan sosial. Keseimbangan sosial diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, dikarenakan apabila tidak seimbangnnya kepedulian sosial di masyarakat maka akan memunculkan berbagai permasalahan yang menimbulkan perubahan terhadap nilai-nilai kemasyarakatan itu sendiri. Adapun variasi masalah sosial itu sangat beragam tergantung aspek kehidupan dimana berada. Kepedulian sosial akan menimbulkan sikap sosial, dimana sikap sosial adalah kesadaran individu yang menentukan perbuatan nyata untuk bertingkah laku dengan cara tertentu terhadap orang lain dan mementingkan tujuan-tujuan sosial dari pada tujuan pribadi dalam kehidupan masyarakat, seperti saling membantu, saling menghormati, saling berinteraksi, dan sebagainya. Sikap sosial sangat dibutuhkan untuk menjalin hubungan dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari dan dapat menciptakan suasana hidup yang damai, rukun, nyaman, dan tentram.¹⁸

Bank yang berlandaskan syariah di Tulungagung saat ini dapat dikatakan meningkat walaupun tidak seperti bank konvensional. Ini bisa dilihat dari pendirian Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syariah yang memiliki beberapa cabang dan juga cabang pembantu.

¹⁷ Muchlas Samani, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 56

¹⁸ Abulsyani, *Sosiologi Skematika Teori dan Terapan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 182

Salah satunya Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung. Menurut Bank Muamalat KCP Tulungagung merupakan cabang dari Bank Muamalat Cabang Kediri.¹⁹

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang ditawarkan bank Muamalat KCP Tulungagung secara agresif mempromosikan produk mereka menawarkan produk baru ke lokasi yang berbeda seperti kampus, pasar dan ruang publik lainnya. Bank Muamalat KCP Tulungagung juga bersaing untuk meningkatkan fasilitas mereka seperti meningkatkan jumlah ATM, merekrut staff untuk menyeleksi karyawan terbaik dan fasilitas lain yang memudahkan nasabah. Sejalan dengan slogannya “Islami, Modern dan Profesional (IDEAL) jelas bahwa semua layanan bank harus selalu disesuaikan dengan Syariah Islam terutama ditengah persaingan yang berkembang pesat dalam perbankan syariah. Bank membutuhkan pemeliharaan kemurnian syariah di seluruh produk dan layanan.

Dari wawancara yang dilakukan dengan pak Joko Saputra selaku Sub Branch Manajer beliau mengatakan:²⁰

“yang membedakan pionir bank syariah ini dengan bank lain itu value IDEAL nya. IDEAL disini berarti Islami, Modern dan Profesional. Islami bermakna Insan Muamalat adalah manusia yang memiliki integritas dan menunjukkan akhlakul karimah dalam perilakunya sehari-hari. Modern bermakna manusia yang selalu mengikuti perkembangan zaman, tetapi tetap memperhatikan kesesuaiannya dengan nilai Islami. Sedangkan Profesional bermakna Insan Muamalat adalah manusia yang selalu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Melalui kultur ini

¹⁹ Ikatan Bankir Indonesia, Memahami Bisnis Bank Syariah (Gramedia Pustaka Utama, 2014). hal 2.

²⁰ Wawancara dengan pak Joko Saputra selaku Sub Branch Manajer pada tanggal 13 Juni 2023

Insan Muamalat dapat menyeimbangkan antara kehidupan professional dengan kehidupan spiritual dan emosional untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.”

Untuk mencapai tujuan kedisiplinan dan kerja yang baik terhadap karyawan tidaklah sepenuhnya diindikasikan dengan adanya data dan angka secara kuantitatif saja, karena pembenahan dunia peradilan merupakan suatu proses dimana berbagai aspek harus berperan secara komprehensif kearah terwujudnya hasil kerja efektif yang diharapkan dapat menunjang suatu bentuk peradilan yang di kehendaki. Sehingga aspek pembinaan yang bersifat kualitatif yang lebih menekan kepada segi kontrol dan kedisiplinan tugas yang dilakukan pemimpin agar supaya karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap karyawannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebaliknya, seringkali ada perbedaan antara kinerja bank dan harapan nasabah. Tentu saja ada kemungkinan terdapat hal-hal lain dalam layanan bank yang tidak sesuai dengan harapan nasabah, sehingga bank harus mengetahui sesuatu yang dikeluhkan nasabah dari layanan yang diberikan oleh bank tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Model Spiritual Leadership dan Tingkat Kepedulian Sosial Dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”**.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas yang berjudul “Analisis Model Spiritual Leadership dan Tingkat Kepedulian Sosial Dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung” dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan model *spiritual leadership* dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?
2. Bagaimana tingkat kepedulian sosial dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang dirumuskan diatas maka dapat dijabarkan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan model *spiritual leadership* dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
2. Untuk mengetahui tingkat kepedulian sosial dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

D. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh identifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

- a. Model *spiritual leadership* dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
- b. Tingkat kepedulian sosial dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini yaitu upaya Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung dalam menerapkan etos kerja karyawan berbasis Islami dalam segi *spiritual leadership* dan tingkat kepedulian sosial.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai model *spiritual leadership* dan tingkat kepedulian sosial dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang etos kerja berbasis Islami yang merujuk pada model kepemimpinan Islami dan tingkat kepedulian sosial yang diterapkan pada karyawan. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan ataupun pengembangan untuk penelitian-penelitian dimasa yang akan datang dibidang yang sesuai dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi yang bermanfaat serta menimbulkan pengaruh yang positif dalam evaluasi mengenai peningkatan etos kerja berbasis Islami.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan UIN SATU Tulungagung sebagai referensi dasar untuk tambahan wawasan serta pengetahuan mengenai etos kerja berbasis Islami pada lembaga perbankan syariah dan dapat dipergunakan oleh dosen, mahasiswa maupun seluruh kalangan akademis yang lain.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam lagi mengenai perbankan syariah khususnya pengetahuan dalam etos kerja berbasis Islami pada lembaga perbankan syariah serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang sama dengan topik yang dibahas sehingga dapat memaksimalkan dan menyempurnakan penelitian karya ilmiah dimasa yang akan datang.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. *Spiritual Leadership* (Kepemimpinan Spiritual)

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai- nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.²¹

b. Kepedulian Sosial

Kepedulian sosial adalah perasaan yang menunjukkan dimana ada hubungan kita yang mempersoalkan kehadiran orang lain, terdapat hubungan pengabdian juga bahkan mau menderita demi orang lain. *Dedication*, *matterring*, dan *concern* menjadi elemen-elemen penting dalam kepedulian. Kepedulian bermula dari perasaan tetapi bukan berarti hanya sekedar perasaan. Kepedulian mendorong perilaku muncul sebagai wujud dari perasaan tersebut.²²

²¹ Anita Rahmawaty, *Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*, IQTISHADIA Vol. 9, No. 2, 2016, hal. 283

²² Hana Rizkia Aditia, dkk, *Hubungan Pola Asuh Orang Tua Dengan Kepedulian Sosial Remaja*, Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan, Vol.03 No.02, 2016, hal. 91

c. Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja”. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi.²³

d. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, mengerahkan asset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.²⁴

2. Definisi Operasional

Penelitian yang berjudul “Analisis Model Spiritual Leadership dan Tingkat Kepedulian Sosial Dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Berbasis Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”. Penelitian ini menggunakan pendekatan berupa kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang bertujuan untuk membangun pernyataan pengetahuan

²³ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Pasuruan: Qiara Media, 2019), hal 205.

²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

berdasarkan perspektif-konstruktif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui. Dari indikator tersebut akan dikembangkan menjadi pertanyaan untuk dilakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan dan akan dianalisis menggunakan analisis SWOT.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir antara lain sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian utama terdiri dari beberapa bagian yaitu:

BAB I Pendahuluan diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah (bila perlu), manfaat penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks dan teori teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu dan kerangka konseptual

BAB III Metodologi penelitian yang mencakup beberapa sub bab yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik

- pengumpulan, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian
- BAB IV Hasil penelitian yang mencakup beberapa sub bab yaitu paparan data dan temuan penelitian
- BAB V Pembahasan memuat analisis hasil temuan melalui teori, penelitian terdahulu dan teori yang ada.
- BAB VI Penutup yang mencakup kesimpulan dan saran/ rekomendasi

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.