BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM). Karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan hasil kerja yang tercermin pada produktivitas semua pihak khususnya semua anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik itu kategori tugas pokok, penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif.

Sumber daya manusia sendiri merupakan suatu aset terbesar yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan, karenanya karyawan disini memiliki sebuah bakat dan kemampuan tersendiri serta memiliki sebuah kreatifitas yang tentunya dibutuhkan oleh organisasi dalam hal mencapai tujuan organisasi. Seorang sumber daya manusia diharapkan mampu memiliki sebuah komitemen yang besar terhadap organisasinya supaya dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal untuk terus andil dalam memajukan sebuah organisasi.

Pada umumnya setiap instansi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja pegawai, begitupula yang dialami oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebagian besar tugas dan fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon yaitu melayani perizinan dan pendaftaran perusahaan, melaksanakan promosi, pemasaran dan peningkatan penggunaan produk dalam negeri, merancang pembangunan serta melayani izin usaha industri. Dari beberapa fungsi dan tugas tersebut, bawahan selalu bekerja tergantung pada pimpinan. Peran seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahannya sangat diperlukan untuk memotivasi serta mengarahkan anggotanya ke arah tujuan organisasi yang diharapkan.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon merupakan salah satu bagian dari pelayanan publik yang memiliki tingkat eksistensi yang tinggi. Dimana Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon berusaha menjadi salah satu Dinas pelayanan publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Cirebon, dan dalam hal ini kepemimpinan sangat berpengaruh dan sebagai salah satu kunci meningkatnya tingkat produktivitas dan semangat kerja pegawai.

Produktivitas kerja sangat penting untuk menjaga ritme perjalanan organisasi atau perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan. Pemahaman pimpinan atau pegawai terkait manajemen sumber daya manusia terutama produktivitas kerja merupakan sesuatu yang wajib dan penting untuk dimiliki. Kurangnya perhatian terkait produktivitas kerja dapat berakibat pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan atau pegawai tidak produktif, berbagai kegiatan operasional akan tertunda dan tentunya dapat menghambat dalam memperoleh target yang diinginkan.

Menurut hasil penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja sektor industri yang dilakukan PEP-LIPI tahun 2017 kecenderungan turunnya produktivitas tenaga kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor tersebut merupakan gaya hidup industrial, posisi dan status pekerja, sistem upah dan bonus, kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan hubungan sosial yang kurang serasi, situasi yang tidak kondusif pada tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja yang berpengaruh pada munculnya sikap cepat puas diri pada hasil pekerjaan, sikap skeptis dan statis dikalangan pekerja (Disnaker, 2019).

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan memberikan indikasi bahwa bagaimana manajer mengarahkan dan mempengaruhi para bawahan, bagaimana cara agar orang-orang melakukan tugas-tugasnya. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu para bawahan untuk bekerja sebaik-baiknya. Kepemimpinan termasuk

di dalam pergerakan (*actuating*) yaitu melakukan pergerakan dan memberikan motivasi pada bawahan untuk melakukan tugas-tugasnya (Effendi, 2014).

Kriteria kepemimpinan Islami menurut Didin Hafidudin dalam buku Manajemen Syariah Dalam Praktik mengatakan ada beberapa kriteria pemimpin sukses dalam sebuah organisasi. Pertama, seorang pemimpin dicintai bawahannya. Organisasi yang dipimpinnya akan berjalan dengan baik jika kepemimpinannya dinakhkodai oleh pemimpin yang dicintai oleh bawahannya. Kedua, pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya. Pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dari bawahannya. Ada sebuah hadist yang berbunyi: jika Allah bermaksud menjadikan seorang pemimpin yang berhasil, maka Allah akan menjadikan para pembantunya itu orang-orang baik (HR Nasa'i). Yang dimaksud dengan para pembantunya adalah orang-orang yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, namun jika seorang pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik, maka bawahan akan mengoreksinya. Ketiga, pemimpin yang selalu bermusyawarah. Seorang pemimpin selain harus siap menerima dan mendapatkan kritik, pemimpin yang sukses juga harus bermusyawarah. Musyawarah ditunjukkan untuk saling bertukar pendapat dan pemikiran. Jika musyawarah berjalan dengan perusahaan dan kehidupan mereka. Dengan musyawarah, ada unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin untuk menerima masukan-masukan dari para karyawan, hal ini akan memberi dampak positif bagi berjalannya kepemimpinannya (Charis, Ammar , Wijokongko, & Al-Hafizd, 2020).

Adapun indikator dalam penilaian kepemimpinan dalam suatu kantor pemerintah, yaitu : 1) Takwa, 2) Adil, 3) Ramah, 4) Memiliki integritas tinggi, 5) Berjiwa motivasi, 6) Menjadi teladan bagi karyawan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pemimpin dalam memimpin organisasi atau kantor pemerintah. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu kantor pemerintah dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dan tercapai tujuan kantor pemerintah tersebut.

Pada prinsipnya, seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan sebagaimana firman Allah SWT. ekonomi Islam memandang model kepemimpinan merupakan proses pengaruh dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok (Effendi, 2014). Dalam Islam, kepemimpinan managerial sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Sajadah ayat 24.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ اَىِٕمَّةً يَّهْدُوْنَ بِاَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوْاۗ وَكَانُوْا بِاٰيٰتِنَا يُوْقِنُوْنَ

Artinya: *Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.*

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan pendidikan, pelatihan, motivasi guna memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas yang terdapat dalam tiap jabatan. Kepemimpinan dalam Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Cirebon cukup baik dijalankan, akan tetapi dalam permasalahan pengerjaan tugas sering kali dilimpahkan kepada para staf yang mengakibatkan adanya keterlambatan dan bahkan pengerjaan tugas yang tergesa-gesa sehingga kurang produktif. Oleh karena itu, setiap pemimpin diharapkan dapat memotivasi dan mengarahkan bawahannya guna melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, pemimpin yang baik akan terus berusaha untuk mengoptimalkan perkembangan organisasi atau kantor pemerintahan agar bisa membawa organisasi atau kantor yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik lagi serta produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.

Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. penerapan kepemimpinan Islami diperlukan dalam suatu organisasi agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya disandarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiulitas.

Selain faktor tersebut, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah tingkat kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan karyawan atas pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan kantor tersebut. Kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007).

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Andriani, 2019).

Bagi instansi, permasalahan kompensasi merupakan suatu tantangan, sebab kompensasi adalah suatu hal yang wajib instansi berikan kepada pekerja dengan tenggat waktu yang konsisten, hal ini bertujuan dengan apa yang akan dicapai instansi. Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, pemberian kompensasi yaitu berupa gaji selalu diberkan tepat awal bulan tentunya dengan nominal yang berbeda antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer. Akan tetapi dilihat dari pemberian tugas dan jam kerja, tenaga honorer atau staf mendapat tugas yang lebih banyak daripada PNS. Hal tersebut mengakibatkan adanya beberapa tenaga honorer yang mengerjakan tugas melebihi jam kerja kantor dalam artian merelakan untuk tidak pulang tepat pada waktunya.

Apabila instansi menerapkan sistem kompensasi yang bisa memuaskan pegawai, maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi instansi. Keadaan tersebut akan berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja, sehingga produktivitas instansi akan meningkat. Kondisi sebaliknya apabila pegawai merasa haknya terhadap kompensasi yang diterima kurang, maka pegawai akan mencari penghasilan lain untuk menutup kebutuhan hidup mereka. Hal ini akan menyebabkan pegawai tidak fokus dalam pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja akan menurun.

Beberapa hal yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, yaitu Dinas ini merupakan salah satu Dinas yang mempunyai tujuan unuk memberikan pelayanan kepada masyarakat juga terlibat langsung dengan masyarakat yang ada di Kabupaten Cirebon dalam mengembangkan usahanya. Selain itu, dikarenakan semua pegawai adalah muslim, maka disiplin ibadah shalat sangat diperhatikan. Para pegawai segera menunaikan shalat apabila adzan sudah berkumandang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon".

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

   a. Wilayah Kajian

   Pada penelitian ini, wilayah kajian yang diteliti adalah mengenai "Manajemen dan Organisasi Bisnis Syariah" dengan topik "Kepemimpinan Dalam Bisnis Syariah".

   b. Jenis Masalah Penelitian

   1) Kurangnya perhatian terkait produktivitas kerja pegawai.

   2) Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

   3) Kepemimpinan yang mempengaruhi aktivitas kerja pegawai.

   4) Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

   5) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian pembahasan yang tidak meluas agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam, penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

a. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi oleh responden yaitu pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.

b. Pembahasan dikhususkan pada kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon?

b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon?

c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon?

IAIN
SYEKH NURJATI
CIREBON

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut**.**

a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan islami terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.

b. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.

c. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran ilmiah bagi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, terlebih mengenai manajemen dan organisasi bisnis syariah, juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian yang serupa.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran yang bermanfaat bagi praktisi perkantoran tentang manajemen dan organisasi bisnis syariah ditinjau dari sumber daya manusianya yang profesional agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik.

D. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah penulis dalam mengkaji dan menelaah lebih lanjut mengenai penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon" diperlukan sistematika penulisan sebagai gambaran. Penulisan ini terbagi menjadi lima bab, dan setiap bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sisematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN, merupakan pedoman yang dapat mengantarkan pembahasan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunanaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, pada bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori dimulai dengan menjelaskan secara ringkas tentang isi dari berbagai referensi yang berhubungan dengan pokok bahasan guna mendukung penyusunan teori dan konsep variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENENLITIAN, di dalamnya memuat waktu dan tempat penelitian yaitu bertempat di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon, populasi, sampel dan teknik sampling, metode penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENENLITIAN DAN PEMBAHASAN, menguraikan gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, gambaran umum variabel, serta hasil dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP, merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dan saran.

IAIN
SYEKH NURJATI
CIREBON