

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin adalah individu yang berpengaruh dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Greenberg, 2011). Pemimpin yang berkualitas dan tentunya berjiwa sosial yang tinggi harus dimiliki perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, selain itu fungsi dari kepemimpinan dalam perusahaan juga didorong adanya perkembangan pasar yang sangat cepat (Nedovic, Sudaric dan ivankovic, 2013). Pemimpin sangat dituntut untuk kreatif dalam menjawab tantangan dalam persaingan bisnis untuk masa depan perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan kualitasnya perusahaan harus memperhatikan aspek kepemimpinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya adalah faktor lain yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan yang paling utama dibandingkan elemen lainnya seperti uang, modal, teknologi dan sumber daya manusialah yang menjalankan sumber daya yang lain (Hariandja, 2007). Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dan berpengaruh dalam perusahaan maka di butuhkan pengelolaan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, setiap karyawan harus mempunyai keterlibatan dalam perusahaan dan juga memiliki rasa tanggung jawab dalam mempertahankan dan memajukan perusahaan. Karyawan yang mau terlibat dalam membangun perusahaan akan membangun kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri,

dan juga menjalin hubungan yang baik antar karyawan ataupun atasan (Nagara, 2014). Pemimpin mengambil peran penting dalam meningkatkan kinerja, dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan akan mampu mempengaruhi perilaku dari karyawan (Naile & Salesho, 2014).

Wilderom, Berg dan Peter mengatakan bahwa pada praktiknya gaya kepemimpinan dalam organisasi berdampak langsung pada hubungan antara atasan dan karyawan yang juga berpengaruh pada kinerja, keterampilan, komitmen serta keseluruhan perusahaan. Karakteristik pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan dan mengimplementasikan suatu rencana yang telah dibuat (Nedovic, Sudaric & Ivankovic, 2013).

Di dalam suatu organisasi terdapat sekumpulan sumber daya manusia yang dapat di kelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu *financial resources, physical resources, human resources, organizational knowledge and learning*, serta *general organization resources*. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang jangka panjang secara efektif mampu menyediakan, mengembangkan dan mengatur sumber daya serta kemampuannya sebagai keuntungan yang kompetitif. Sebuah organisasi dengan *output* yang hebat membutuhkan *input* yang hebat juga (Putri Kusuma, 2013)

Menurut Holbeche (2005), saat ini sedang berkembang “*knowledge economy*” yaitu bahwasanya faktor penting dalam produksi adalah manusia, dan manusia juga satu-satunya faktor penting yang berpengaruh dalam faktor kesuksesan organisasi yang tidak di perdagangkan sebagai komoditas dagang organisasi. Hubungan antara praktik *managemen* manusia yang baik dengan

kesuksesan organisasi harus di perhitungkan dalam siklus manajemen. Selama ini, pengukuran kinerja organisasi hanya di ukur melalui pencapaian finansial padahal pengukuran tersebut tidak merefleksikan daya saing yang sebenarnya dari organisasi dan belum mampu meramal kinerja organisasi di masa yang akan datang.

Kingsmill (2003) dalam Holbache (2005) menjelaskan bahwasanya sebuah organisasi seharusnya mengukur human capital yang dimiliki dan memperhitungkan nilai dari manusianya dalam laporan atau rekening tahunan, serta meningkatkan status dari aset manusia dalam pasar tenaga kerja. Bagi Kingsmill, "*Human Capital Management*", atau cara organisasi mengatur, merekrut, mempertahankan, melatih dan mengembangkan karyawannya terkait dengan cara memandang manusia sebagai aset bisnis yang sangat penting, bukan hanya sebagai pengeluaran biaya. Hal ini juga meyakini bahwa organisasi memiliki orang-orang dengan skills dan pengalaman untuk menjalankan strategi bisnis, saat ini dan masa yang akan datang.

BMT Dana Mulya Syariah adalah lembaga keuangan yang berfokus oleh pemberdayaan ekonomi kelas menengah kebawah yang didirikan sejak tahun 2000 yang berpusat di Candipuro Lampung Selatan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari masyarakat berdirinya BMT Dana Mulya Syariah karena di dasari oleh banyak nya pengusaha kecil yang sangat potensial namun belum terjangkau oleh bank, selain itu juga selama ini dakwah Islam belum mampu dan membantu banyak dalam kebutuhan ekonomi umat, sehingga seringkali modalnya di cukupi oleh rentenir dan lintah darat yang

memberikan suku bunga sangat besar dan juga merupakan praktek riba yang dilakukan sangat memberatkan masyarakat yang bermodal kecil, karena masyarakat di haruskan membayar bunga tambahan dari dana yang mereka telah pinjam. Oleh sebab itu keperihatinan inilah yang mendorong untuk didirikan BMT Dana Mulya Syariah.

BMT Dana Mulya Syariah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. SOP merupakan modal terpenting bagi perusahaan untuk mengendalikan seluruh keputusan dan kegiatannya dalam sebuah koridor yang sistematis dan efektif. Standar Operasional Prosedur diterapkan bertujuan untuk memberikan panduan atau pedoman kerja agar kegiatan dalam perusahaan dapat terkontrol sehingga target yang ingin dicapai dapat terwujud secara maksimal.

Dalam skripsi ini peneliti memfokuskan tentang bagaimana mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah. BMT Dana Mulya Syariah memiliki 9 kantor sudah beserta kantor pusat yang beralamatkan candipuro, lampung selatan, dengan banyaknya kantor diharapkan pemimpin sudah seharusnya sangat menguasai baik dari pengawasan, memilih anggotanya yang bisa memajukan perusahaannya tersebut menjadi terus berkembang.

Berdasarkan permasalahan tersebut study mengenai mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah berkaitan dengan bagaimana pemimpin menciptakan human capital terhadap anggotanya, menciptakan tenaga kerja yang mampu memajukan perusahaannya, dan juga menciptakan

kekeluargaan dimana anggotanya nyaman bekerja serta menimbulkan kesadaran anggotanya agar tetap bekerja sesuai yang di harapkan pemimpinnya.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah dalam menciptakan human capital ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui mekanisme kontrol pemimpin di BMT Dana Mulya Syariah dalam menciptakan human capital.

D. Kegunaan penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi lembaga keuangan syariah untuk konsep dasar dan informasi tambahan untuk para anggota agar lebih berusaha untuk memaksimalkan kerja pada setiap posisi.
2. Bagi para praktisi dapat dijadikan sebagai gambaran dan sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang mendalam berkaitan dengan mekanisme kontrol seorang pemimpin.
3. Bagi pemimpin atau manager di harapkan bisa menyeleksi dan mengontrol anggotanya dan juga memotivasi anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin.