

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PERKEMBANGAN BMT UGT SIDOGIRI
JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

MOH ANFASIL FIRDAUS
NIM. D20174002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
PRODI MANAJEMEN DAKWAH
JANUARI 202**

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PERKEMBANGAN BMT UGT SIDOGIRI
JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi salah satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S, Sos)
Program Studi Manajemen Dakwah

Moh Anfasil Firdaus
NIM.D20174002

Di setujui Pembimbing



Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.
197111231997031003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP PERKEMBANGAN BMT UGT SIDOGIRI
JENGGAWAH JEMBER**

SKRIPSI

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S, Sos)
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Selasa

Tanggal : 04 Januari 2022

Tim Penguji

Ketua

Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M
NIP. 199104232018012002

Sekretaris

Febrina Rizky Agustina, M.Pd
NIP. 199502212019032011

Anggota :

1. Dr. Kun Wazis, S.Sos, M.I.Kom
2. Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Abdul Asror, M. Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: 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." (*Al Baqarah: 30*).¹

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlena), Q,S Al-Baqarah Ayat 30

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang telah berjasa dalam kesuksesan belajar yang telah saya lalui selama ini, diantaranya :

1. Untuk Orang tuaku (Bapak dan Ibu) : Misnadi dan Marhumah, serta adek kakak Terima kasih atas limpahan do'a dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil untuk selalu terikat dengan hukum syara' dan menjadi orang yang bahagia di dunia dan di akhirat.
2. Widya Azizah, Rifki Mubarak, dan Ahmad Muzammil yang selalu menemani dari awal sampai selesainya skripsi ini
3. Teman-teman seperjuangan , khususnya prodi Manajemen dakwah 2017, terima kasih tekah memberikan semangat, motivasi serta berjuang bersama.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya serta karunianya beserta nikmat-nikmatnya, nikmat iman , islam dan khususnya nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi Manajemen Dakwah .

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tugas akhir ini bukan hanya karena hasil usaha keras dari penulis sendiri, namun karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Prof. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Apriliya Fitriani, M.M selaku ketua program studi (Ka Prodi) Manajemen Dakwah (MD) yang telah mengajarkan ilmu-ilmu yang manfaat.
5. Kepada seluruh dosen penguji yang telah berkenan meluangkan waktu dan pikirannya untuk menjadikan penulis lebih teliti lagi dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Kepala Cabang Pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

- M. Zainuri dan segenap pegawai di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang sudah berkenan membantu dan memberikan informasi untuk skripsi ini.
7. Dr. Imam Turmudi, S.Pd.,M.M. Selaku dosen pembimbing serta dosen dan segenap karyawan civitas akademika UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
 8. Kepala Perpustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kontribusi dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
 9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulisan meminta maaf kepada semua pihak yang merasa kurang berkenan akan skripsi ini. Namun, penulis selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik. Kiranya tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jember , 04 Januari 2022

Penulis

MOH. ANEASIL EIRDAUS

NIM: D20174002

ABSTRAK

Moh Anfasil Firdaus, 2021 : *Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember*

Kata Kunci : kepemimpinan, Transformasional, perkembangan BMT UGT Sidogiri

Baitul mal wa at-Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan yang bersifat mikro dan dalam kegiatan operasionalnya dengan menjalankan prinsip syariah dan bagi hasil. BMT didirikan dengan maksud menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro guna mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir dan miskin. Salah satu BMT yang sukses di Indonesia adalah BMT UGT Sidogiri, BMT ini merupakan milik dari pondok pesantren sidogiri yang berada dipasuruan dan sudah membuka cabang yang tersebar di pula jawa salah satunya di capem Jenggawah Jember. BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember merupakan BMT yang sudah tersebar tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang telah dipraktikkan dalam badan usaha tersebut. Badan usaha ini tentu memiliki kebijakan-kebijakan serta kepemimpinan yang secara signifikan memiliki andil dan dampak langsung terhadap pencapaian perkembangan BMT tersebut.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. 2) Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. 2) Menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun analisis data dalam skripsi ini melalui tiga keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan kepala cabang BMT UGT Sidogiri cabang Jenggawah Jember memiliki karakter dikenal dengan, yaitu (1). *Idealized influence*, (2). *Inspirational motivation*, (3). *Intellectual stimulation*, (4). *Individualized consideration*. Memperhatikan karakter kepemimpinan kepada cabang BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember tersebut sama dengan indikator gaya kepemimpinan transformasional, maka bisa dipastikan beliau menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Peran kepemimpinan transformasional memberikan dampak terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu : (1). Meningkatkan kinerja karyawan, (2). Meningkatkan profesionalisme karyawan, (3) meningkatkan kreativitas karyawan, (4). Meningkatkan rasa kepercayaan karyawan dan nasabah terhadap BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. (5). Meningkatkan citra BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Dengan demikian peran kepala cabang dengan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian teori	18

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Jenis penelitian.....	35
B. Lokasi penelitian	36
C. Subjek penelitian.....	36
D. Teknik pengumpulan data.....	37
E. Analisis data	40
F. Keabsahan data.....	42
G. Tahap-tahap penelitian	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	45
A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	45
B. Penyajian Dan Analisis Data	57
C. Pembahasan Temuan	69
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik dunia bisnis maupun dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan Negara, dan lain sebagainya, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (kolektif), dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.²

Kepemimpinan juga mempunyai hak yang mempergunakan dan wewenang yang kemudian diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Di dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti yang berarti wakil, merupakan pemimpin yang memiliki amanah dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemerintah dan menegakkan kebenaran. Seperti dijelaskan Allah didalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 30 yang berbunyi :

² Abd Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2011), 79

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Q.S Al Baqoroh Ayat 30.³

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan manusia untuk menjadi pemimpin di bumi ini. Baik buruknya alam semesta ini tergantung oleh manusia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang lebih dan profesional, kepemimpinan dalam islam atau imamah ialah sebuah konsep yang tercantum di dalam Al- Qur'an dan Al-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok, konsep ini meliputi cara-cara memimpin ataupun dipimpin demi terwujudnya islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia maupun di akhirat sebagai tujuannya.⁴

Berdasarkan wawancara sebelum masa kepemimpinan M. Zainuri ada beberapa masalah pada perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah sehingga kalah bersaing dengan bank-bank konvensional, dalam segi aset maupun nasabah. Karena, kepemimpinan yang terdahulu tidak berjalan

³ Kementerian Agama RI, *Mushaf Al Qur'an Al Karim* (Jakarta : CV pustaka, 2010)

⁴ Sunarji Harahap, ” Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Syariah Mandiri TBK Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan, ”Human Volume 3 No.2 (Juli-Desember 2016),254-225

dengan efektif. Dikarenakan memiliki sifat tidak peduli dengan bawahannya, sehingga pada perkembangan BMT Sidogiri Jenggawah itu sendiri sedikit tersendak, dan sekarang sudah menemui titik terang dengan pergantian pemimpin pada BMT tersebut sudah ada perkembangan dengan gaya kepemimpinan kepala capem yang sekarang, baik aset, nasabah, dan kegiatan yang awalnya fakum sekarang sudah mulai aktif kembali, dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang kharismatik akan membawa BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ke langkah yang lebih maju lagi.

Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali dicetuskan oleh Dowton (1973). Hal itu muncul sebagai pendekatan penting untuk kepemimpinan, dimulai dengan karya klasik oleh sosiolog, politis, James MacGregor Burns yang bertajuk *Leadership* (1978).⁵ Menurut James MacGragor Burn dalam Mohammad Karim, Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.⁶ Dalam arti, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan. Secara umum hal itu menggambarkan bagaimana pemimpin bisa memulai, mengembangkan, dan melaksanakan perubahan memberdayakan para karyawannya dan memupuk

⁵ Peter G.Northouse, *Kepemimpinan, Teori, Dan Praktek, Atu Cahyani* (Jakarta: PT. Indeks 2013) cet, 6, 176

⁶ Mohammad Karim, *Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*(Malang:UIN MALIKI PRESS, 2010) cet, 1, 20

mereka secara bergantian sehingga para karyawan bisa mengubah dirinya sebagai pemimpin yang berkualitas.

Kepemimpinan transformasional mempunyai empat perilaku khusus yaitu yang pertama adalah kepemimpinan komunikasi maksudnya adalah seorang pemimpin harus pandai berkomunikasi dengan karyawannya.⁷ Yang kedua yaitu kepemimpinan yang kredibel (kepercayaan) maksudnya adalah pemimpin harus menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap orang-orang yang ada disekitarnya.⁸

Yang ketiga adalah kepemimpinan yang peduli, yaitu para pemimpin transformasional menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap orang. Peduli berarti menghargai keterampilan-keterampilan dan kemampuan khusus individu-individu lain.⁹ yang keempat adalah menciptakan berbagai peluang, maksudnya adalah pemimpin transformasional dalam memberikan peluang dan kesempatan terhadap karyawannya tidak menganggap hal tersebut menjadi tindakan yang beresiko.¹⁰

Gaya kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan kepemimpinan transaksional padahal kedua gaya kepemimpinan tersebut mempunyai perbedaan yang bertolak belakang. Kepemimpinan transaksional adalah sebuah transaksi yaitu sebuah pertukaran antara seorang pemimpin dengan bawahan, pertukaran yang paling umum adalah pembayaran atas diselesaikannya sebuah pekerjaan. Para pemimpin transaksional mendasarkan

⁷ Marshal Sashkin dan Molly G. Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*, Rudolf Hutauruk (Jakarta : Erlangga, 2011),43.

⁸ Ibid, 44

⁹ Ibid,45

¹⁰ Ibid, 47

hubungan dengan karyawannya pada proses “ barter”. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendefinisikan sebagai transaksi yang tidak selalu melibatkan uang atau benda-benda material, akan tetapi transaksi dalam sebuah “ ikatan” bukan barter, yaitu ikatan antara pemimpin dan karyawan, pemimpin yang bias menransformasikan karyawannya agar menjadi berkualitas dan bersama mewujudkan perusahaan yang lebih maju dan berkembang.¹¹

Dalam perspektif Islam, karakteristik kepemimpinan transformasional terdapat dalam Al Qur’an Surah Al-Anbiya Ayat 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya : Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan kepada kamilah mereka selalu menyembah, “(QS. Al Anbiya’ 73)¹².

Baitul Maal Wa At-Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan yang bersifat mikro dan dalam kegiatan operasionalnya dengan menjalankan prinsip syariah dan bagi hasil. BMT didirikan dengan maksud menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro guna mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir dan miskin Salah satu BMT yang sukses di Indonesia adalah BMT UGT (Usaha Gabungan Terpadu) Sidogiri, BMT ini merupakan milik dari pondok pesantren sidogiri yang

¹¹ Ibid, 35-36

¹² Kementerian Agama RI, Al-Qu’an dan Terjemahannya, Ayat 73

berada dipasuruan dan sudah membuka cabang yang tersebar di pulau jawa salah satunya di capem Jenggawah Jember.¹³

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu Novel mengatakan bahwa pada peran kepemimpinan sebelumnya yaitu tahun 2017 kepemimpinannya itu kurang baik dikarenakan pemimpinnya mempunyai dua jabatan yaitu kepala capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah dan guru sekolah. Dan dari kepemimpinan yang kurang baik itu mempengaruhi dan berdampak di BMT seperti aset yang stagnan, alat-alat kantor tidak terbaharui, semua karyawan kurang pengawasan serta eksistensi pada BMT itu sendiri tidak baik dan jarang diminati oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan stagnannya nasabah pada BMT. Dan setelah pergantian pemimpin yang sekarang yaitu M. Zainuri, lambat laun BMT kembali ke fitrahnya dengan berpedoman PDCA (*Planing, Do, Controlling, Actualing*) oleh karena itu, Peran Gaya kepemimpinan Transformasional diperlukan agar BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember lebih baik perubahannya.

Faktor situasi dan lingkungan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang individu. Kepemimpinan itu sendiri memiliki berbagai macam hasil antara lain perkembangan dan kemajuan. Untuk membuktikan apakah model gaya kepemimpinan kepala capem dapat memenuhi karakter ” yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration* dari

¹³ <https://bmtugtmusantara.co.id> di akses tanggal 14 Januari 2022

kepemimpinan transformasional sehingga dari kepemimpinan kepala capem dapat memberikan dampak positif atau persepsi yang berbeda terhadap perkembangan dan kemajuan dari BMT UGT Sidogiri maka dibutuhkan sumber data dari BMT tersebut.¹⁴

Berdasarkan persoalan di atas dapat dikatakan peranan pemimpin menjadi tolak ukur dalam kemajuan suatu perusahaan atau lembaga Bertitik tolak pada konteks penelitian diatas peneliti ingin meneliti tentang peran gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dengan demikian peneliti memberi judul pada penelitian ini dengan judul “ Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?
2. Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

¹⁴ Ibid 20

1. Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.
2. Menganalisis Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Kepemimpinan transformasional pada Lembaga BMT UGT Sidogiri Janggawah Jember

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti / penulis

Untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia dan seluk beluk keilmuan khususnya di bidang Kepemimpinan ,Transformasional pada lembaga BMT UGT Sidogiri Janggawah Jember

Dapat dijadikan sebagai suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang penulis telah diperoleh selama masa studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya di bidang gaya kepemimpinan Transformasional untuk memenuhi salah satu persyaratan gelar sarjana.

- b. Bagi akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Diharapkan dapat menambah kepustakaan mengenai kepemimpinan Transformasional di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- c. Bagi Lembaga

1) Diharapkan untuk dapat digunakan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

2) Diharapkan sebagai masukan bermanfaat mengenai system kepemimpinan dan budaya organisasi yang benar dalam produktivitas karyawan

E. Definisi Istilah

Skripsi yang berjudul "Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember". Agar tidak terjadi kesalah fahaman serta untuk menghindari salah dalam mengartikan judul ini, maka penulis akan menjelaskan pengertian definisi istilah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Kepemimpinan disini dapat diartikan sebagai suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan karyawan untuk meningkatkan perkembangan BMT guna bekerja sama demi mencapai tujuan bersama di kantor BMT Sidogiri Jenggawah Jember.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi¹⁵. Kepemimpinan transformasional kepala BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember diharapkan mampu membawa lembaga yang dipimpinnya meningkatkan kualitas layanan kepada karyawan dan masyarakat untuk mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan bersama.

3. Perkembangan BMT

Menurut kamus besar bahasa Indonesia perkembangan adalah “menjadi luas, banyak, dsb” menjadi banyak atau merata.¹⁶ Koperasi BMT UGT Sidogiri merupakan representative dari para guru urusan tugas untuk ikut andil dalam membangun ekonomi ummat dengan landasan Syariah Islam. Dari pondok pesantren Sidogiri Pasuruan Jawa Timur yaitu

¹⁵ Muhammad Karim, “*Kepemimpinan Transformasional*....”, 20

¹⁶ Kamus besar bahasa Indonesia, dalam <http://kbbi.web.id/>, Diakses Pada 14 Januari 2022

mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri dan menerapkan system Syariah yang sesuai dengan standart kitab salaf dan taqwa Dewan Syariah Nasional (DSN). Saat ini BMT UGT Sidogiri mempunyai banyak kantor cabang. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

F. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan yang disajikan oleh peneliti mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Yang meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, Manfa'at penelitian, Definisi istilah, dan diakhiri Sistematika pembahasan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Yang terdiri atas penelitian terdahulu dan penelitian terkait yakni tentang *"Peran gaya kepemimpinan Transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember"*.

BAB III METODE PENELITIAN

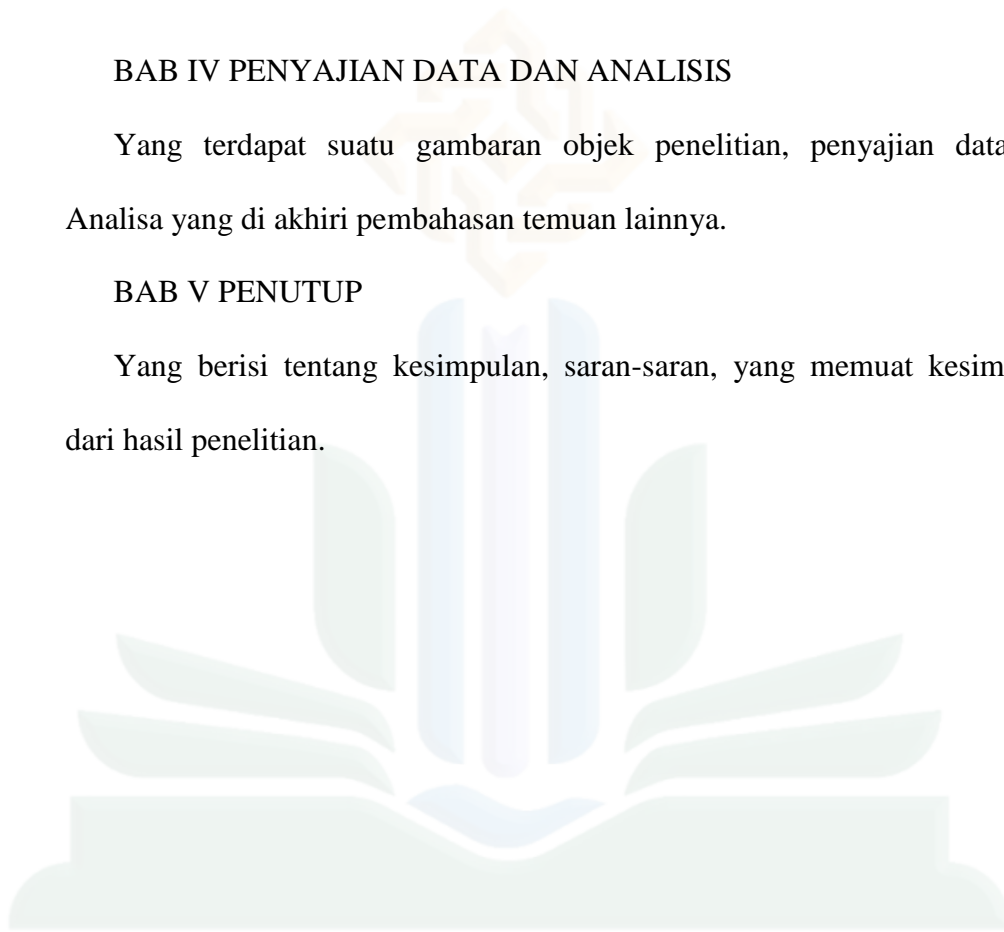
Yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, Teknik pengumpulan data, analisis dan. Keabsahan data, dan yang terakhir tahap-tahap penelitian.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Yang terdapat suatu gambaran objek penelitian, penyajian data dan Analisa yang di akhiri pembahasan temuan lainnya.

BAB V PENUTUP

Yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹⁷

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, peneliti ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu :

1. Peneliti dari Noor Hakim, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2020 yang berjudul *“Peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT INDOCEMENT TUNGGAL PAKARSA Tbk, Lembar”*¹⁸

¹⁷ Pedoman karya ilmiah , 91

¹⁸ Noor Hakim, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun 2020 yang berjudul *“Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT INDOCEMENT TUNGGAL PAKARSA Tbk, Lembar*

Jenis yang digunakan oleh peneliti ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif, dimana proses pengumpulan datanya dilakukan secara gabungan, peneliti adalah instrument kunci, cenderung menggunakan analisis bersifat kualitatif, dan lebih menekankan pada makna dari generalisasi.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan penelitian terdahulu lebih fokus untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu lebih ke Peran Kepemimpinan Transformasional.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dengan penelitian yang saya lakukan dimana penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif dalam mencari dan mengumpulkan data begitu juga penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data yang disajikan dalam bentuk laporan.

2. Peneliti dari Mila Puspita Sari, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2020 yang berjudul "*Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan kelurahan pahlawan kecamatan Medan perjuangan*"¹⁹

Jenis yang digunakan oleh peneliti ini metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, dimana proses pengumpulan datanya melalui interview. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Karena melalui penelitian kualitatif tersebut

¹⁹ Mila Puspita Sari, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2020 yang berjudul "*Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan kelurahan pahlawan kecamatan Medan perjuangan*"

lebih tepat dalam menganalisa permasalahan yang berkaitan dengan judul efektivitas kepemimpinan transformasional pada pemimpin.

Penelitian mempunyai perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan, penelitian ini lebih fokus untuk meneliti tentang efektivitas Kepemimpinan Transformasional sedangkan peneliti yang saya lakukan yaitu lebih ke Peran Kepemimpinan Transformasional.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dengan penelitian yang saya lakukan diantaranya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), artinya data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui studi lapangan dengan cara mencatat, dan mengumpulkan berbagai informasi mengenai kepemimpinan yang transformasional .

3. Peneliti :Putri Esti Cahyani , Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tahun 2019 yang berjudul “ *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Oleh Employee Engagement (studi kasus pada PT Victory International Future Malang)*” .²⁰

Jenis penelitian ini menggunakan *explonatory research* . data yang dikumpulkan menggunakan metode kuesioner (angket). Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). Pendekatan yang digunakan peneliti yaitu pendekatan kuantitatif.

²⁰ Putri Esti Cahyani , Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tahun 2019 yang berjudul “ *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Oleh Employee Engagement (studi kasus pada PT Victory International Future Malang)*”

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan. Yaitu Terdapat di jenis penelitian dan metode pendekatan dimana penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explonatory research* sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu menggunakan jenis penelitian *field research* dan untuk pendekatannya juga memiliki perbedaan yang mana pendekatan yang dilakukan peneliti ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan yang saya teliti yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Penelitian ini juga mempunyai persamaan dengan penelitian yang saya lakukan dimana persamaan tersebut sama-sama meneliti tentang kepemimpinan trasformasional.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Noor Hakim	2020	Peranan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT INDOCEMENT TUNGGAL PAKARSA Tbk, Lembar	<p>a. penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif dalam mencari dan mengumpulkan data begitu juga penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data yang disajikan dalam bentuk laporan</p> <p>b. Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan penelitian terdahulu lebih fokus untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu lebih ke Peran Kepemimpinan Transformasional. sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu lebih ke peran kepemimpinan transformasional</p>
2.	Mila Puspita Sari	2020	Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam memotivasi pengelola lembaga kemasyarakatan Kelurahan pahlawan kecamatan Medan perjuangan	<p>a. sama-sama menggunakan jenis penelitian lapangan (<i>field research</i>).</p> <p>b. Sama-sama membahas mengenai kepemimpinan transformasional terhadap karyawan</p>	<p>penelitian ini lebih fokus untuk meneliti tentang efektivitas Kepemimpinan Transformasional sedangkan peneliti yang saya lakukan yaitu lebih ke Peran Kepemimpinan Transformasional.</p>
3.	Putri Esti Cahyani	2019	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	<p>a. Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif</p>	<p>Perbedaannya terdapat pada jenis penelitian yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan <i>Portals least</i></p>

			dimensi oleh <i>Employee Engagement (Studi kasus pada PT Victory Internasional Future Malang).</i>		<i>square</i> (PLS) sedangkan penelitian yang saya gunakan yaitu menggunakan jenis penelitian <i>field research</i>
--	--	--	---	--	---

B. Kajian teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian

Kepemimpinan adalah seorang yang berperan mempengaruhi, menunjukkan arah (mengarahkan), membimbing orang lain atau kelompok orang (organisasi) untuk mencapai tujuan. Ada beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut pemimpin, seperti raja atau ratu yang konotasi dengan penguasa, yakni orang yang menguasai sekelompok orang. Kepala, ketua, direktur, manajer dan komandan, yaitu orang yang berperamemimpin kelompok orang yang berperan mengarahkan (*directing*).

Kepemimpinan terjadi didalam kelompok . kelompok adalah konteks dimana kepemimpinan itu terjadi. Kepemimpinan termasuk aktivitas untuk mempengaruhi sekelompok manusia yang memiliki tujuan bersama. Bisa saja ini merupakan kelompok tugas kecil, sekelompok komunitas, atau kelompok besar orang yang mencakup seluruh organisasi. Kepemimpinan adalah tentang seorang individu

yang mempengaruhi sekelompok orang tersebut diperlukan agar kepemimpinan terjadi.²¹

Kepemimpinan menurut *Mohammad Karim* adalah mengarahkan sumber daya manusia (SDM) yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi pendidikan yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga pendidikan itu proses perilaku untuk menengkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi.²²

Pakar manajemen pendidikan seperti *Hendyat Soetopo* dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.²³

Menurut *Siswandi*, kepemimpinan adalah tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁴

Menurut *Hendiyat Sutopo*, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa

²¹ Northhouse Peter G, *Kepemimpinan : Teori dan Praktik Edisi Keenam*,(Jakarta Barat: Permata Puri Media,2013), 6

²² *Ibid* 101

²³ Hedyat Soetopo, *Prilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010,), 210.

²⁴ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya* (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2011), 125.

sehingga tercapai tujuan bersama dari kelompok itu. Pengertian ini bersifat universal berlaku dan terdapat pada kepemimpinan berbagai kegiatan atau hidup manusia.²⁵

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.²⁶

b. Gaya kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas kepemimpinan tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan pola masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki 3 dasar, yaitu.

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Dalam kepemimpinan terdapat macam-macam gaya dengan masing-masing keterbasatan dan kelebihanannya. Berikut teori

²⁵ Asep Saifuddin Chalim, Urgensi *Kepemimpinan Inovatif* (Surabaya: Ponpes Jagat Allimussirry, 2012), 16.

²⁶ Ibid. 18

menurut beberapa ahli yang telah dirangkum oleh peneliti tentang gaya kepemimpinan yang kerap kita lihat atau alami saat ini:²⁷

c. Tipe - Tipe Kepemimpinan

1) Kepemimpinan Otokritas

Otokrat berasal dari perkataan *autos* = sendiri ; dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan, jadi otokrat berarti “penguasa *absolute*”, sehingga kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang menuntut para bawahannya untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari oleh pemimpin tersebut tanpa mempedulikan kebutuhan karyawannya.

Adapun ciri-ciri dari kepemimpinan otokratis yaitu;

- a) Pemimpin otokratis adalah sosok pemimpin yang egois.
- b) Pemimpin yang otokratis melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi.
- c) Pembinaan segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan.
- d) Organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukan dengan sekehendak hatinya.
- e) Kecenderungan melakukan para bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi, seperti mesin.
- f) Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

²⁷ Ibid 102

- g) Menurut ketaatan penuh dari para bawahannya.
- h) Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi.

Dari ciri-ciri pemimpin otokratis di atas dapat disimpulkan bahwasanya pemimpin yang tergolong otokratis memiliki serangkaian karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negative. Sehingga apabila dipraktikkan dalam perusahaan maka akan terjadi kemerosotan dalam disiplin bekerja karena para karyawan tidak patuh lagi dengan pemimpin.

2) Kepemimpinan Paternalistik (Tradisional)

Gaya kepemimpinan yang paternalistic banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Adapun karakteristik dari kepemimpinan paternalistic yaitu.

- a) Pemimpin yang berperan seperti seorang yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.
- b) Legitimasi kepemimpinan paternalistic dipandang sebagai hal yang wajar dan normal, dengan implikasi organisasionalnya seperti kewenangan memrintah dan mengambil keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan para bawahannya.
- c) Mengutamakan kebersamaan artinya pemimpin berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.
- d) Hubungan bawahan dan atasan lebih bersifat informal.

- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- f) Pemimpin tersebut hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinteraktif.
- g) Tidak pernah memberikan kesempatan terhadap bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- h) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar.

Dari karakteristik kepemimpinan yang dipaparkan diatas menunjukkan bahwa pemimpin memandang bahwa bawahannya belum mencapai kedewasaan sedemikian rupa sehingga pemimpin tersebut dapat dibiarkan bertindak sendiri. Konsekuensi dari perilaku demikian adalah para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Berarti para bawahan tidak didorong untuk berfikir secara inovatif dan kreatif.

3) Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu system timbal balik(Transaksi) yang sangat menguntungkan (*Mutual Sistem Of Reinforcement*), yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan

pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut.²⁸

Pertama, para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan. Kedua, para pemimpin melaksanakan Tindakan korektif hanya Ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja

4) Kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan yang mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi verbal, daya Tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

Tipe kepemimpinan karismatik ini mempunyai kekuatan energi, daya tari, dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang cukup besar. Adapun karakteristik dari pemimpin ini yaitu:

- a) Kata-katanya menjadi fatwa bagi para karyawannya.
- b) Pemimpin karismatik sangat sensitif dalam merasakan kesulitan orang lain dan segera berbuat sesuatu untuk menolongnya.

²⁸ Aan Komariah, *Visionary Leadership* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 75

- c) Pemimpin karismatik banyak melakukan pengorbanan dan siap menderita²⁹.

Dari beberapa ciri-ciri di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang memperdulikan pengikutnya bahkan pemimpin tersebut rela berkorban demi pengikutnya. Akan tetapi seorang pemimpin setidaknya sampai batas tertentu dalam mengikuti keinginan dari pada pengikutnya sehingga pemimpin tersebut bisa memberikan ruang terhadap para pengikutnya agar bisa mandiri dan dapat termotivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka.³⁰

5) Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

6) Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.³¹

d. Fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu

²⁹ Mohammad Karim. *Pemimpin Transformasional...*, 37

³⁰ Ibid 76

³¹ Lukman lian, "*kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*",(Palembang :Ncer Fikri 2017), 34

berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya.

Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya, adapun fungsi kepemimpinan itu memiliki dua dimensi sebagai berikut :³²

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*Direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin,
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*Support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut, selanjutnya secara operasional dapat dibedakan menjadi 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintah kepada setiap orang yang di pimpinnya. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan), bilamana (waktu

³² Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku...*,36

memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dan diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang di pimpin (anggota/organisasi) hanyalah melaksanakan perintah, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

b) Fungsi konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah, meskipun pelaksanaan pengambilan keputusan sangat bergantung pada pihak pemimpin, pada fungsi ini pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. Konsultasi bersifat terbatas dan hanya orang-orang tertentu yang dinilai mempunyai berbagai informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan, selanjutnya konsultasi dapat pula dilakukan secara meluas melalui pertemuan dengan sebagian besar atau semua anggota kelompok/organisasinya, konsultasi seperti itu dilakukan apabila keputusan yang akan di tetapkan seifatnya *prisipil* (penting).

c) Fungsi partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan orang yang di pimpin. Setiap anggota keleompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang

dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing.

d) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.

e) Fungsi pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.³³

b. Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian kepemimpinan transformasional

Secara leksial istilah atau kepemimpinan transformasional terdiri dari suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah ini bermakna rupa (Bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya),³⁴ kepemimpinan transformasional tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan karismatik. Dalam kepemimpinan transformasional, kharismatik menjadi bagian yang sangat penting untuk mempengaruhi komponen organisasi, namun Kharisma itu tidak cukup untuk melakukan transformasi. kharisma sebagai unsur irasional digunakan oleh pemimpin

³³ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang efektif*, (Gadjah University Press, Yogyakarta:2010) 74-79

³⁴ Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, ... 1209

transformasional untuk mewujudkan keinginan para bawahan yang melampaui pemahaman mereka.³⁵

Formulasi dari teori kepemimpinan transformasional mencakup beberapa komponen, yaitu (1) karisma (2) stimulasi intelektual (3) perhatian yang individualisasi. Karisma telah didefinisikan sebagai proses yang pada seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses yang pada hakekatnya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah-masalah tersebut dari sebuah perspektif yang baru. Perhatian yang individualisasi termasuk memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang perkembangan kepada para pengikutnya.³⁶

2) Ciri- ciri kepemimpinan Transformasional

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

- a) Karismatik, yaitu member visi dan misi organisasi dengan jelas, di dukung dan kepercayaan dari bawahan atau rekan kerjanya.
- b) Inspiratif, yaitu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk menfokuskan upaya mengungkapkan maksud-maksud penting dengan cara sederhana

³⁵ Bahar Agus Setiawan, *Tranormasional Leadership di Bidang Organisasi*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013), 101

³⁶ Tim Dosen Administratif Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet 3, 149

- c) Memiliki rangsangan intelektual yaitu menggalakkan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasionalitas dan memberikan pemecahan masalah yang ada.
- d) Pertimbangan yang individual kan, yaitu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan, staf dan guru secara individual, melatih dan menasihati.

3) Karakteristik kepemimpinan transformasional

Teori *Bass dan Avolio* (1996) menggambarkan bahwa pemimpin transformasional pada tahap tengah memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu. *Bass dan Avolio* mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yaitu :

- a) Menunjukkan perilaku karismatik
 - 1) Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya
 - 2) Kepercayaan kepada yang lain
 - 3) Menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya.
 - 4) Menampilkan standar moral yang tinggi
 - 5) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya.
 - 6) Menjadi modal pada pengikutnya
- b) Memunculkan motivasi inspirasional
 - 1) Mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi

- 2) Memberi inspirasi yang ada di sekitar mereka dengan menyampaikan visi dengan lancar.
 - 3) Percaya diri
 - 4) Meningkatkan optimism
 - 5) Semangat kelompok
 - 6) Antusias
- c) Memberikan stimulasi intelektual
- 1) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif.
 - 2) Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi.
 - 3) Membuat kembali kerangka permasalahan
 - 4) Mendekati pengikut dengan cara baru.
- d) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu
- 1) Memberikan perhatian secara personal pada semua individu
 - 2) Membuat semua individu merasa dihargai
 - 3) Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.³⁷

c. Baitul Maal Wat Tanwil (BMT)

1. Pengertian

Baitul maal wat tanwil (BMT) adalah lembaga keuangan yang kegiatannya utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali ke masyarakat

³⁷ Uswatun Khasanah, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam" (Cv. Jakad Publishing : Surabaya 2018),21-22

dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip Syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan.

Baitul maal wat tanwil (BMT) atau balai usaha mandiri terpadu. Adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil. Menumbuhkembangkan usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan dalam pra karsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan system ekonomi yang berlandaskan keselamatan (berintika keadilan), kedamaian dan kesejahteraan.

2. Fungsi Baitul Maal Wat Tanwil (BMT)

BMT terdiri atas dua fungsi utama yaitu sebagai berikut;

- a) Baitul Tanwil (rumah pengembangan harta), melakukan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, antara lain dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- b) Baitul maal (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infaq, dan sedekah serta mengoptimalkan distribusi sesuai dengan peraturan dan amanahnya.³⁸

3. Prinsip-prinsip Baitul Maal Wat tanwil (BMT)

Prinsip utama BMT yaitu sebagai berikut;

³⁸ Muhammad kurniawan, "Bank & lembaga keuangan syariah, teori dan aplikasi", (indramayu: penerbit adab CV. Adanu abimata, 2020) hlm 174.

- a) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.
- b) Keterpaduan (Kaffah), yaitu nilai-nilai spiritual yang berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, pro aktif, progresif, adil dan berakhlak mulia.
- c) Kekeluargaan (Kooperatif).
- d) Kebersamaan
- e) Kemandirian
- f) Profesionalisme
- g) Istiqomah, konsisten, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maju ke tahap berikutnya, dan hanya kepada Allah SWT berharap.³⁹

4. Ciri-ciri Baitul Maal Wat tanwil (BMT)

Adapun ciri-ciri BMT yaitu sebagai berikut;

- a. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya
- b. Bukan lembaga sosial, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengaktifkan penggunaan zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
- c. Ditumbuhan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat disekitarnya

³⁹ *Ibid*, 176

- d. Milik bersama masyarakat kecil dan bawah dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang atau orang dari luar masyarakat itu.⁴⁰



UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴⁰ *Ibid*,177

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Peneliti adalah sebagai instrument kunci.⁴¹

Jenis penelitian ini menggunakan prosedur penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan.⁴²

Pendekatan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi atau data deskriptif berupa kata-kata maupun lisan tentang Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis yang melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan analisis dokumen. Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dalam kondisi sebenarnya, maka dalam prosesnya penelitian ini mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan (lokasi penelitian) yang berkenan

⁴¹ Sugiyono, *Metodologi penelitian*, (Bandung. Alfabeta, 2016). 9

⁴² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial : Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya : Airlangga Universitas Press, 2001), 29

dengan Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks) dan unit analisis.⁴³ Penelitian ini akan dilakukan di desa krajan , Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember Jawa Timur 68171. Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

C. Subjek penelitian

Dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (berdasarkan dengan kriteria tertentu)⁴⁴

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini seperti orang tersebut dianggap paling tau apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi yang diteliti. Dalam teknik *purposive sampling*, peneliti harus menentukan informan dengan mempertimbangkan para informan lebih mengetahui permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

⁴³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung, Alfabeta), 219.

- 1) Bapak M. Zainuri sebagai kepala (Pimpinan) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
- 2) Bapak Sukri hidayat sebagai kasir cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
- 3) Bapak Jupriadi sebagai AO (*Account Office*) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
- 4) Bapak Novel selaku Kas Kasir AO (*Account Office*) cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Selain informan diatas, dan dapat diperoleh dari dokumentasi di BMT UGT Jenggawah jember

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data.⁴⁵ adapun metode ataupun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain.

1. Observasi (pengamatan) bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki tentang penerapan jaminan, agar memperoleh data yang akurat dan valid untuk penyusunan penelitian.⁴⁶ Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan mencatat tentang situasi yang ada dalam lingkungan BMT tersebut. Dalam hal ini berkaitan dengan kinerja kepala cabang menurut karakteristik *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*,

⁴⁵ *Ibid*, 224

⁴⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: AlfaBeta, 2012),203

dalam peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri. Observasi yang peneliti gunakan adalah observasi non partisipan karena dengan observasi tersebut dapat memahami dan mengamati konteks data, peneliti juga memperoleh ilmu dan merasakan situasi social yang di teliti.

2. Interview/wawancara

Esterberg 2002 mengemukakan beberapa wawancara yaitu wawancara terstruktur, semi struktur dan tidak terstruktur

a. Wawancara terstruktur

Jenis wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti/ pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Semi struktur

Wawancara ini sudah termasuk katagori in-dept interview, dimana dalam pelaksanaanya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang telah disampaikan oleh informan

c. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara ini adalah yang bebas dimana peneliti ini tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁴⁷

Dalam penelitian ini peneliti memilih wawancara terstruktur karena wawancara tersebut digunakan sebagai teknik pengumpulan data berupa Tanya jawab secara langsung kepada informan yang sudah ditentukan kepada subyek peneliti, yang menjadi informan disini adalah kepala dan staff bmt ugt sidogiri jenggawah jember. Pengumpulan juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar dan material yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya seperti catatan harian, sejarah kehidupan, criteria, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya seperti karya seni yang dapat berupa gambar patung, film dan lain-lain.

⁴⁷ *Ibid*, 233

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁴⁸

Dengan menggunakan teknik dokumentasi, maka peneliti dapat melampirkan bukti-bukti yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian dapat menggunakan dokumen yang berhubungan dengan Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

E. Analisis data

Analisis data menurut bogdan adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data menjabarkannya ke dalam unit-unit melakukan sintesis menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁹

Dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif, dimana teknik ini peneliti gunakan untuk menggambarkan, menuturkan, melukiskan serta menguraikan data yang bersifat kualitatif yang telah peneliti peroleh dari hasil metode pengumpulan data, proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut :

⁴⁸ *Ibid*, 240

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 319

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

2. Penyajian data

Setelah direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Yaitu penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, dan dapat digunakan untuk menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif.

3. Kesimpulan/*Verification*

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan yang hendak dicapai. Data yang disusun dibandingkan antar satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang bijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah mengenai Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah sementara dari observasi awal yang telah dilakukan. Dalam hal penelitian dilakukan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

F. Keabsahan data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Menurut *Susan Stanback* (1988), tujuan dari triangulasi bukan hanya untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah peneliti temukan.

Dalam tahap ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber yang artinya teknik pengumpulan yang bersifat menggabungkan dari berbagai macam teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Alasan memilih teknik triangulasi adalah karena teknik ini lebih efektif dan sesuai dengan jenis penelitian ini.

Peneliti menggunakan triangulasi sumber dalam penelitian ini. Karena triangulasi sumber berguna untuk menguji kredibilitas data dari tiga sumber berbeda, dari tiga sumber tersebut tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam halnya penelitian kuantitatif. Akan tetapi dideskripsikan,

dikategorikan mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan spesifik dari sumber 3 tersebut.

G. Tahap-tahap penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang ditempuh peneliti yaitu :

1. Tahap pra lapangan

Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah mencari referensi terkait judul skripsi diantaranya

- a. Memilih lapangan penelitian dan menyusun rancangan penelitian serta
- b. Mengurus perizinan lokasi penelitian di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
- c. Mendatangi dan menilai lapangan
- d. Memilih dan memanfaatkan informan,
- e. Menyiapkan seluruh perlengkapan penelitian
- f. Persoalan etika penelitian.

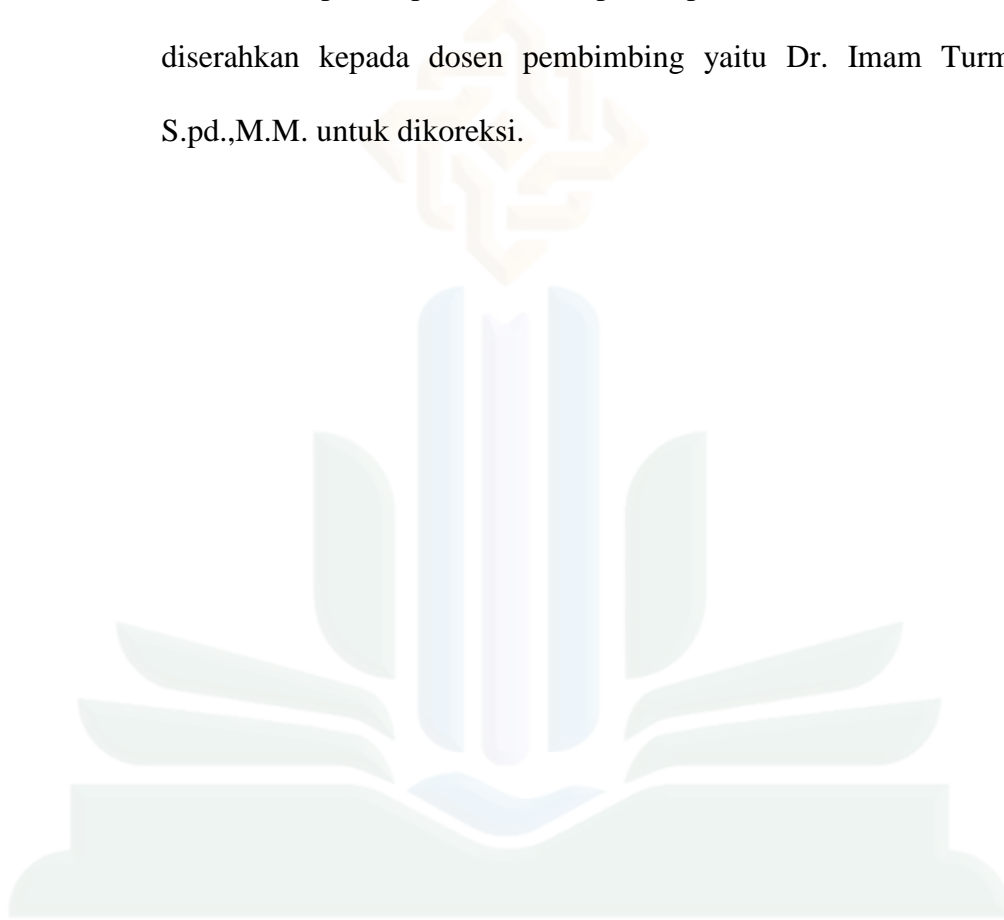
2. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki obyek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

3. Tahap penyusunan laporan

Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah

membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing yaitu Dr. Imam Turmudzi, S.pd.,M.M. untuk dikoreksi.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

1. Profil BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Nama BMT : BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Alamat : Krajan, Jenggawah, Kabupaten Jember,

Jawa Timur 68171

Dasa Hukum : 09/BH/KWK. 13/VII/2000

No. Telp/Hp : 082365869992

2. Sejarah BMT UGT Sidogiri

Koperasi BMT Unit Gabungan Terpadu (UGT) sidogiri ini diawali keprihatinan oleh Bapak KH. Nawawi Thoyib (Alm) pada tahun 1993 waktu maraknya praktek-praktek rentenir di desa Sidogiri Jawa Timur, maka beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pola pinjaman tanpa bunga. Program tersebut bisa berjalan hampir 4 tahun meskipun masih terdapat sedikit kekurangan dan praktek rentenir masih belum hilang sepenuhnya.

Adapun mulai beroperasinya ialah pada tanggal 5 Robiul Awal 1421 H atau 6 juni 2000 M. di Surabaya dan kemudian memiliki badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK. 13/VII/2000 tertanggal 22 juli 2000.

Semangat dan tekad itulah para pendiri koperasi yang pada waktu itu dimotori oleh Ust. H. Mahmud Ali Zain bersama beberapa pendiri madrasah ingin meneruskan apa yang menjadi keinginan Bpk. KH. Nawawi Thoyib agar segera terwujud lembaga yang diatur rapi dan tertata bagus.⁵⁰

⁵⁰ BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri, *Buku Panduan*,1

Seiring berjalannya waktu koperasi BMT UGT Sidogiri telah membuka banyak cabang diseluruh penjuru Indonesia . dan salah satunya berada di cabang Jember Jawa Timur, Dan di cabang jember juga membuka lagi Cabang pembantu(Capem). Di antaranya Jenggawah ini. Koperasi BMT UGT Sidogiri Jenggawah ini awal dibuka ialah pada tahun 2010 dengan inisiatif guru tugas yang dari sidogiri melihat fenomena masyarakat sekitar yang memiliki kebiasaan meminjam atau menabung pada koperasi maupun Bank swasta ini tidak dengan berlandaskan syariah. Oleh karena itu, Alumni sidogiri prihatin dengan keadaan masyarakat sekitar yang melakukan transaksi yang di sangka berbau riba. Maka dibukalah BMT UGT Sidogiri ini dengan tujuam melayani masyarakat agar tidak menyalahi aturan agama

Serta awal mulai pembukaan koperasi tersebut yakni mengadakan musyawarah untuk merekrut karyawan agar bisa diseleksi untuk di interview lalu dimasukkan bagian kantor sesuai jobdesk masing-masing BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember tersebut itu sendiri.

3. VISI DAN MISI

a. VISI

- 1) Visi BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan berlandaskan Syariah islam.
- 2) Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaa dibidang ekonomi.

b. MISI

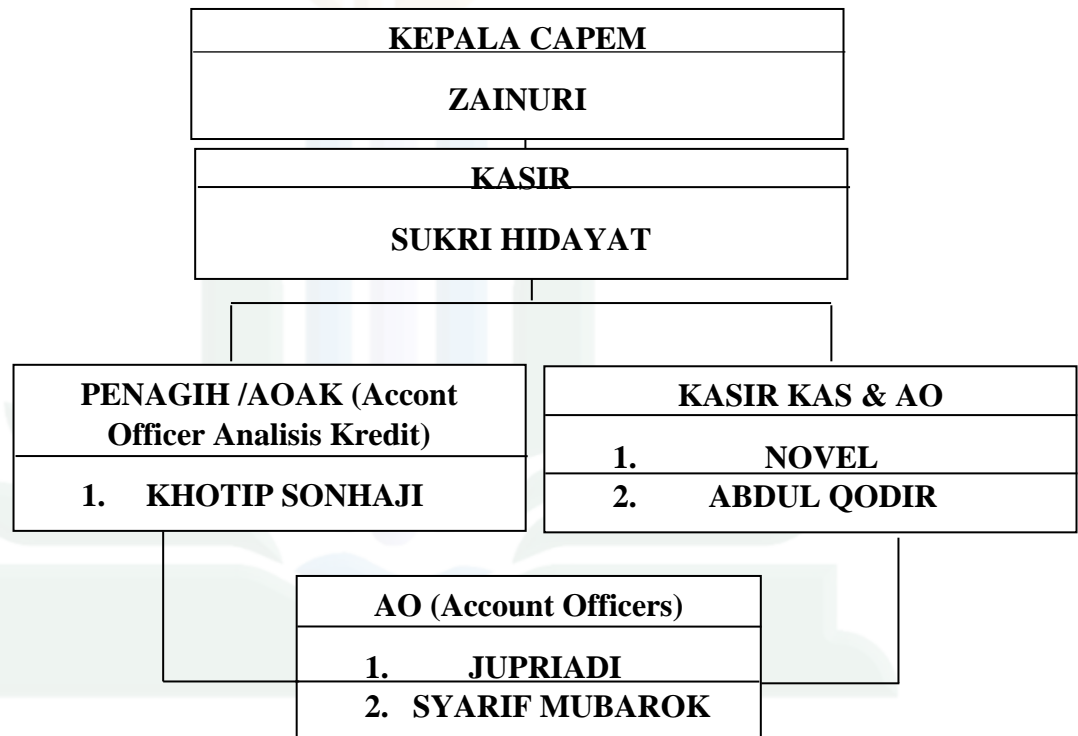
- 1) Menerapkan dan memasyarakatkan Syariah Islam dalam aktifitas ekonomi.
- 2) Menanamkan pemahaman bahwa system Syariah dibidang ekonomi adalah Adil, Mudah dan *Maslahah*.

4. STRUKTUR KEPENGURUSAN

BMT UGT SIDOGIRI JENGGAWAH JEMBER

BADAN HUKUM SK NOMOR: 09/BH/KWK. 13/VII/2000

KRAJAN, JENGGAWAH, JEMBER (082365869992)



5. Pembagian Tugas

a. Rapat Umum

- 1) Rapat Pra RAT : dilaksanakan beberapa bulan sebelum RAT (bulan tidak tentu).
- 2) Rapat Anggota tahunan (RAT) dilaksanakan setiap bulan februari(Tanggal tidak tentu).
- 3) Rapat seluruh cabang dan Capem : dilaksanakan 3 bulan sekali.
- 4) Rapat seluruh Capem Jawa Timur: dilaksanakan setiap bulan di kantor Cabang Wirolegi, Sumpalsari dihadiri semua kepala Capem.

5) Rapat internal Capem: dilaksanakan setiap satu minggu sekali.

b. Kepala Cabang & Koordinator Wilayah

- 1) Mengendalikan likuiditas.
- 2) Bertanggung jawab berkembang dan tidaknya cabang dan pembantu cabang pembantu binaannya diwilayahnya.
- 3) Memimpin dan mengkoordinair operasional cabang dan cabang pembantu binaanya.
- 4) Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksinya, lalu memonitoring dan mengevaluasi serta melakukan Langkah-langkah yang diperlukan demi perbaikan.
- 5) Mempertanggung jawabkan segala aktivitas pekerjaannya secara kontinyu kepada manajerial.
- 6) Mengusulkan pelatihan untuk meningkatkan SDI (Sumber daya insani) bawahannya.
- 7) Mengadakan pembinaan pada seluruh karyawan binannya minimal 1 bulan sekali.
- 8) Membuat dan Menyusun proyeksi bersama wakil dan kepala capem di wilayahnya (mulai dari tingkat cabang pembantu binannya)
- 9) Mengadakan rapat koordinasi dengan capem binannnya 1 bulan sekali.
- 10) Melakukan pemeriksaan, persetujuan dan pencairan dan pembiayaan sesuai platform yang telah di tentukan.

- 11) Mengusulkan promosi jabatan atau mutasi jabatan serta rooling tempat kerja diwilayah binannya.
- 12) Melakukan audit secara berkala, melakukan pengawasan dan monitoring secara rutin dan terus menerus serta melakukan evaluasi atas kinerja karyawan bawahannya.
- 13) Memastikan semua SOM (*Standart Operasional Manajemen*) dan SOP (*Standart Operasional Prosedur*) dilakukan dengan baik dan sebagaimana mestinya.

c. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dan tanggung jawab Dewan pengurus Syariah :

- 1) Mengawasi proses pengembangan produk baru bank
- 2) Memberikan nasehat dan saran kepada direksi serta mengawasi kegiatan bank agar sesuai dengan prinsip Syariah
- 3) Menilai dan memastikan pemenuhan prinsip Syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan bank
- 4) Melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip Syariah terhadap mekanisme pengimpunan data dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank
- 5) Meminta fatwa kepada dewan Syariah Nasional untuk produk baru bank yang belum ada fatwanya.
- 6) Meminta data dan informasi terkait dengan aspek Syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

d. Kepala Cabang Pembantu

- 1) Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional kantornya.
- 2) Mempertanggung jawabkan segala aktivitas operasional maupun keuangan secara berkala kepada kepala cabang dan direktur kapatuhan.
- 3) Membina, memotivasi, mengawasi, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja bawahannya.
- 4) Mengendalikan liquiditas dikantornya
- 5) Mengatur dan menjaga kestabilan liquiditas kantornya.
- 6) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target sesuai dengan proyeksi yang telah dibuat dan ditetapkan.
- 7) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan akad pencairan pembiayaan sesuai dengan platform yang diinginkan.

e. Kasir / CS (*Costumer Service*)

Bertanggung jawab terhadap pencatatan keuangan sebagai berikut:

- 1) Setiap proses transaksi baik tabungan maupun pembiayaan di isi lengkap BMT
- 2) Setiap transaksi langsung di entry menggunakan si BMT
- 3) Back up transaksi harian.
- 4) Mendokumentasikan hasil transaksi harian.
- 5) Melakukan pengecekan terhadap *check list accounting*
- 6) Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan baik umum maupun simpanan berjangka.
- 7) Melakukan kas *opname* bersama pimpinan dan karyawan.

- 8) Menyusun pembukuan laporan harian antara lain;
 - a) Arus kas
 - b) Neraca harian
 - c) Laporan pendapatan
 - d) Rekap jurnal harian
 - e) Mutase tabungan per kode transaksi
- 9) Melayani setoran angsuran pembiayaan
- 10) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinan
- 11) Bertanggung jawab terhadap kesesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah uang tunai maupun bank *opname* dengan kas bank.
- 12) Bersama pimpinannya membuat dan Menyusun laporan keuangan bulanan antara lain :
 - a) Arus kas
 - b) Neraca bulanan
 - c) Tabel pendapatan
 - d) Laporan laba rugi
 - e) Table distribusi pendapatan
 - f) Jumlah penabung dan pembiayaan
 - g) Posisi kekayaan
- 13) Melayani pembukuan rekening tabungan umum dan tabungan berjangka

- 14) Merapikan dan menerbitkan pemberkasan serta administrasi kantor.
- 15) Memeriksa kelengkapan dokumen administrasi pengajuan pembiayaan.
- 16) Melakukan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikna oleh atasan.
- 17) Menyelesaikan dengan cepat dan tepat setiap complain anggotanya.
- 18) Mempertanggung jawabkan seluruh aktivitasnya kepada kepada Cabang/Capem.

f. Account Officer

Tugas dan tanggung jawab *Account Officer* adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan calon debitur yang layak dibiayai usahanya serta menawarkan produ-produk dan jasa bank.
- 2) Menerima permohonan kredit dari jasa calon debitur dan membuat analisis kredit untuk permohonan kredit yang dipandang layak.
- 3) Menjadi saksi pada saat penandatanganan perjanjian kredit dan tagihan jaminan.
- 4) Melakukan kunjungan berkala ke lokasi usaha debitur untuk memantau perkembangan usahanya dan mendorong penggunaan fasilitas kredit.

- 5) Membuat daftar nama calon debitur yang akan dikunjungi berdasarkan prioritas agar pelaksanaan kunjungan efisiensi dan efektif.
- 6) Melaksanakan survey pembiayaan.
- 7) Menyusun jadwal untuk kunjungan verifikasi
- 8) Memasarkan semua produk jasa keuangan yang dimiliki oleh koperasi.
- 9) Memeriksa dan memastikan kondisi maupun kepemimpinan dari setiap jaminan serta menentukan taksiran nilai nominal angunan.
- 10) Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan dan mengawal kelaencaran setoran tagihan angunan pembiayaan dengan selalu memonitoring calon/anggota peminjam.⁵¹

g. Analisis Kredit

Tugas dan tanggung jawab Analisis kredit sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisis kredit calon debitur berdasarkan data yang telah dikumpulkan *Account Officer*.
- 2) Menggambarkan semua informasi yang berkaitan dengan usaha dan permohonan termasuk hasil bank *checking*.
- 3) Mencakup analisis laporan keuangan komparatif dua tahun.
- 4) Bertanggung jawab atas analisis kredit calon debitur.
- 5) Kebenaran, ketelitian dan keberhasilan atas analisis kredit.

⁵¹ <https://bmtugtnusantara.co.id/> diakses pada tanggal 14 Januari 2022

- 6) Penilaian atas kelayakan jumlah permohonan kredit dengan proyek atau kegiatan usaha yang akan dibiayai, dengan sasaran menghindari kemungkinan terjadinya praktek mark up yang dapat merugikan bank.
- 7) Memasarkan semua produk jasa keuangan yang dimiliki oleh koperasi.
- 8) Melaksanakan survey pembiayaan
- 9) Memeriksa dan memastikan kondisi maupun kepemilikan dari setiap agunan (jaminan) serta menentukan taksiran nilai nominal agunan.
- 10) Mengolah dan melakukan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi kelayakan kredit. Analisa ini harus dibuat secara lengkap, akurat dan objektif.
- 11) Bertanggung jawab terhadap penagihan pembiayaan dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dengan selalu memonitoring calong anggota/anggota peminjaman.⁵²

h. Pembukuan

Meliputi : laporan keuangan, transaksi-transaksi dari berbagai produk yang ada di BMT sendiri.

⁵² BMT.UGTsidogiri.co.id/tentang-kami-.htm, diakses pada tanggal 14 Januari 2022

i. Jam kerja

Pelaksanaan jam kerja BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember 07-30 – 16.00 Wib dari mulai hari Senin s/d Kamis, dan Sabtu s/d Minggu.

Hari libur : Yaitu hari Jum'at.

j. Kegiatan operasional BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

a. Tabungan

1) Tabungan umum Syariah

Simpanan yang dapat disetor dan dapat diambil sewaktu-waktu dengan menggunakan akad Wadiah Yad Addlomanah/qod.

2) Tabungan Idul fitri

Simpanan dana dengan akad Wadiah Yad Addlomanah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya Idul Fitri

3) Tabungan Umrah Al Hasanah

Tabungan untuk membantu melaksanakan ibadah umrah dengan akad yad addlomanah

4) Tabungan Haji Al Haromain

Tabungan untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dengan akad wadiah yad addlomanah.

5) Tabungan Lembaga Peduli Siswa

Layanan penyimpanan dana yang diperuntukan bagi lembaga Pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa dengan akad wadiah yad addlomanah.

6) Tabungan berjangka Mudharabah

Simpanan ini bisa ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan dan 24 bulan.

b. Pembiayaan

1) Mudharabah

Pembiayaan modal usaha penuh dari BMT kepada nasabah untuk mengelola sebuah usaha dan bagi hasilnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak.

2) Murabahah (Jual beli)

Pembiayaan untuk jual beli dengan oembayara

3) Syirkah (kerja sama)

4) Rahn (Gadai)

Pembiayaan dengan jaminan barang bergerak maupun surat berharga yang dititipkan di BMT, BMT menerapkan system keuntungan atau biaya pemeliharaan penyimpanan barang tersebut berdasarkan kesepakatan bersama.

5) Baitul Maal

Sebagai *Baitul Maal* (lembaga yang menampung sekaligus menyalurkan dana social masyarakat), BMT UGT Sidogiri menjalankan fungsi sebagai lembaga *amil zakat, infaq, shadaqoh dan wakaf* (LAZISWA). Dua Amanah utama sebagai amil zakat adalah menghimpun dana LAZISWA dari paa muzakki dan muhsinin serta menyalurkannya kepada para mustahik dan kaum *dhuafa*. Dan LAZISWA yang terhimpun dipandang sebagai sebuah Amanah yang harus dipertanggung jawabkan baik kepada muzakki dan muhsinin dan yang paling utama adalah pertanggung jawaban dihadapan ALLAH SWT. Program penyaluran LAZISWA BMT-UGT Sidogiri diantaranya :

- a. Penyaluran dana sebagai modal usaha produktif kepada kaum dhuafa.(Qardhul Hasan), berupa pinjaman dan bergilir.
- b. Program-program pemberdayaan masyarakat.
- c. Penyaluran dana sosial dan beasiswa
- d. Bantuan sosial korban bencana alam

B. Penyajian Dan Analisis Data

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan teknik penelitian yang digunakan dengan sistematisasi yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan Analisa data yang relevan.

Untuk memperoleh data dalam sebuah penelitian, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi. Dan setelah proses pengumpulan data selesai kemudian dilanjutkan dengan analisis data dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif.

Analisis data adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengordinasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting untuk digunakan sebagai bahan, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dan cepat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵³ Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis data adalah sebuah cara untuk mengelola data menjadi sajian informasi supaya karakteristik data tersebut mudah dicari akar permasalahannya, utamanya yang berkaitan dengan penelitian.

Dan berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data-data tentang “ Peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Sebagaimana perumusan masalah, maka penelitian ini hanya difokuskan kepada dua hal yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu : 1) Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?, 2) Bagaimana Peran gaya kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?\

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 333.

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Setiap organisasi dituntut harus mampu berkompetensi agar tetap dapat bersaing dalam kancah global, termasuk lembaga keuangan syariah BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ini. Salah satu faktor dari keberhasilan daripada lembaga organisasi yaitu terletak pada kepemimpinannya.

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sering dipermasalahkan karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari bahwa terselenggaranya suatu tujuan yang sempurna baik dalam skala global maupun lokal tergantung kepada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu lembaga, Instansi, Jabatan, Organisasi dan lain sebagainya. Demikian juga dengan BMT UGT Jenggawah Jember, kepemimpinan kepala Capem merupakan jantung utama dalam tengselenggaranya semua tujuan yang akan dituju.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, sebagaimana yang telah disampaikan oleh kepala pimpinan Capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu M Zainuri menyatakan bahwa :

“Sebenarnya dari seorang pemimpin itu banyak sekali, tapi kalo menurut saya pribadi pemimpin haruslah bisa memberikan sugesti bagi orang lain, khususnya untuk karyawan sendiri. Selain itu pemimpin juga mempunyai peran dalam menciptakan rasa aman bagi karyawannya dan juga rasa adil. Dan yang dijadikan patokan di dalam kepemimpinan terutama di BMT ini adalah ada 3 poin, pemimpin harus ada didepan (memberikan teladan kepada karyawannya), pemimpin harus ada di tengah (membuat ide, semangat dan arahan), selanjutnya

pemimpin harus ada dibelakang (pemimpin harus memberikan dorongan). Dan biasa disingkat PDCA (Planning, Do, Controlling, Action).⁵⁴

Hal ini juga didukung dalam pernyataan Novel selaku Kasir Ao BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ketika dimintai waktu oleh kami untuk memberikan sedikit pendapat tentang kepemimpinan M. Zainuri:

“selama di pimpin kepala capem Zainuri lembaga ini makin ada arah dan untuk kedepannya, beliau tegas tapi di barengi dengan guyonan, tetap santai tapi serius, dan juga semenjak memegang amanah untuk memimpin lembaga BMT ini Zainuri mulai menghidupkan lagi kegiatan yang sudah lama fakum, seperti khotmil qur’an tiap minggu, ziaroh ke maqbaroh wali yang ada di sekitar jember dan sholat berjama’ah.”⁵⁵

Peneliti juga menyaksikan keadaan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yang bersih dan rapi dimulai dari halaman depan kantor hingga dalam kantor tertata dengan rapi dan sangat menjaga kebersihan.

Dokumentasi kondisi fisik kantor cabang pembantu Usaha Gabungan Terpadu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.



⁵⁴ M Zainuri, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021

⁵⁵ Syarif Mubarak, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021

Ruangan tunggu dan pembiayaan merupakan aset daripada kepemimpinan M Zainuri seperti tempat majalah(Buletin Sidogiri), dan Ac pada kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi tersebut menjelaskan tentang bahwa seorang pemimpin harusnya memberikan sugesti bagi karyawannya. Selain itu pemimpin juga harus memberikan jaminan rasa aman, rasa adil yang disertai jaminan kepada setiap karyawannya. Karena di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ini lebih mengedepankan pada 3 poin yaitu pemimpin harus ada di bagian terdepan, maksudnya pemimpin harus ada di baris terdepan dalam hal pengambilan keputusan dan tanggung jawab (memberi teladan). Selanjutnya pemimpin harus ada di tengah, maksudnya ialah pemimpin harus mampu memberikan ide, arahan serta semangat kepada karyawannya agar disetiap ada masalah yang datang, pemimpin mampu menenangkan situasi agar tetap kondusif, yang terakhir yaitu pemimpin harus ada di belakang artinya pemimpin harus mampu memberikan dorongan, agar jika terjadi sesuatu kepada organisasi baik itu karyawan. Maka pemimpin mampu memberikan sugesti nasehat kepada karyawannya.

Seperti yang terjadi di sector kegiatan yang awalnya fakum dan sekarang sudah aktif kembali dengan adanya kepemimpinan yang sekarang ini. Pemimpin mampu mewadahi bagi para karayawannya, kepemimpinan yang mampu mengubah kantor kearah yang lebih baik. Karena pemimpin yang sekarang mempunyai sifat yang tegas di barengi guyonan, santai tapi serius. Sehingga mampu membuat karyawan segan

namun bisa berinteraksi dengan beliau dengan baik, kepemimpinan yang sekarang mampu menghidupkan kembali kegiatan yang awalnya kegiatan itu fakum dan sekarang mulai aktif kembali seperti khotmil qur'an dan ziaroh wali setapak kuda.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sosok pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya sehingga menjadikan setiap tugas yang dibebani menjadi tugas bersama, dimana pimpinan dan bawahannya berupaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan moralitas dan motivasi tinggi. Sebagai kepala capem BMT UGT Jenggawah Jember kepala capem M Zainuri mampu memberikan kesadaran bagi rekan-rekan karyawan, beliau tidak hanya bertindak sebagai kepala Capem BMT UGT tetapi juga bisa dikatakan sebagai bagian dari karyawan juga, Setelah dijelaskan mengenai kepemimpinan maka selanjutnya kami sajikan dalam bentuk kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah ini, adapun hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Sukri hidayat selaku kasir sebagai berikut :

“Beliau sosok kepala yang patut untuk dijadikan teladan contohnya dalam disiplin bekerja dan waktu, mulai dari masuk dan pulang atau absensinya, seakan-akan hampir beliau tidak pernah ijin, kalau tidak ada keperluan yang tidak penting maka beliau tidak akan meninggalkan pekerjaannya.

Hal utama yang dilatih oleh M zainuri adalah kejujuran karena sesuai dengan amanah yaitu memelihara amanah maka akan meraih barokah jadi tercapainya barokah itu karena kita memelihara amanah, itu yang ditanamkan beliau. Beliau mempunyai sikap disiplin dalam segi waktu dan tutur kata beliau lembut dan santun, dan beliau dalam memberikan tauladan kebanyakan aplikasinya atau tindakan yang diterapkan

dahulu. Beliau juga tidak terbatas untuk berkorban karena beliau adalah kepala cabang, sebelum buka cabang di luar Jawa beliau adalah kepala cabang yang pertama di BMT ini jadi pengorbanannya tak terhitung untuk mamajukan BMT ini.”⁵⁶

Selanjutnya peneliti mencari lagi pendapat lainnya tentang kepemimpinan transformasional kepada salah satu karyawan yaitu Khotip Son Haji selaku AOAP tentang bagaimana kepemimpinan transformasionalnya kepala cabang BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember Zainuri di kantor:

“Zainuri itu tidak hanya jadi pemimpin atau hanya atasan saya, melainkan juga sebagai guru bagi saya, ketika kala itu saya kebingungan mengatasi kendala yang saya dapati, lalu menanyakan bagaimana ini itu, disitulah Zainuri dengan sabar memberitahu untuk cara menyelesaikan masalah itu dengan cara rembuk, beliau itu tidak gengsi dengan keadaan yang secara beliau itu kan jadi atasan saya, beliau tidak canggung-canggung untuk membahas bersama demi kepentingan organisasi dan kemaslahayan bersama.”⁵⁷

Selanjutnya adalah peneliti juga meminta waktu sebentar untuk mewawancarai salah satu karyawan lainnya yaitu Novel selaku kasir kas Ao sebagai berikut :

“pertama kali yang dilakukan beliau adalah memberikan support kepada kita semua, kemudian beliau membimbing kita dalam bekerja. Dan beliau juga mengutus saya untuk melakukan pelatihan ke Malang sebagai penunjang dalam pekerjaan saya. Dalam memotivasi beliau sangat bisa melakukannya, seperti yang disampaikan kala itu apa yang kita mampu kita laksanakan dan khidmat untuk *ma'had* (pondok), dan juga beliau lebih sosok beliau adalah tidak hanya sebatas sebagai pemimpin bagi saya, tapi beliau yang selalu memotivasi saya supaya lebih produktif dalam bekerja dan mengayomi saya”⁵⁸

⁵⁶ Sukri Hidayat, *Wawancara*, Jember Juni 2021

⁵⁷ M Zainuri, *Wawancara*, Jember Juni 2021

⁵⁸ Novel, *Wawancara*, Jember Juni 2021

Peneliti juga menyaksikan keadaan kantor cabang pembantu BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dalam kegiatan evaluasi karyawan dan pimpinan capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember .

Gambar 4.2



Kegiatan mengaji dan evaluasi musyawarah di kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, hal ini merupakan kebijakan yang dilakukan kepala capem BMT guna menguatkan ukhuah islamiah antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi tersebut menjelaskan bahwa, terlihat sekali bahwasanya M. Zainuri merupakan sosok pemimpin yang berkriteria pemimpin transformasional, yang mampu menerima serta memotivasi dan mengajak para bawahannya atau karyawannya akan pentingnya tanggung jawab dengan cara mencari solusi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dan menghindari perilaku bekerja sendiri (individu) agar tidak terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, serta tidak lupa menanamkan pentingnya beban tanggung jawab organisasi daripada kepentingan pribadi. Karena semuanya

diharuskan untuk ikhlas dan di khususkan berkhidmat ke pondok agar mendapatkan barokah dari sesepuh pondok sidogiri. Kepemimpinan yang ada di BMT sekarang juga banyak lebih.

b. Perkembangan BMT

Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dikarenakan adanya pengaruh dari pemimpinannya yang lebih menerapkan gaya kepemimpinan tranformasional. Hal tersebut mengidentifikasi adanya beberapa perkembangan yang paling signifikan diantaranya adalah Aset, Karyawan, Nasabah sebagai berikut :

1) Aset

Aset adalah barang, yang dalam pengertian hukum disebut benda, terdiri dari benda bergerak dan benda tidak bergerak, baik yang berwujud (*Tangible*) maupun yang tidak berwujud (*Intangible*), yang tercakup dalam aktiva atau aset dari suatu instansi, organisasi, badan usaha ataupun individu perorangan.⁵⁹

Adapun aset yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu , menurut hasil wawancara M. Zainuri menjelaskan

“Kalau perkembangan aset yang ada di BMT UGT Sidogiri ini ada beberapa yang sudah diupgrade seperti tempat rapat dan peralatan rapat, komputer, alat printer, tempat berkas dan tempat penghitung uang, serta pembaharuan alat transaksi AO. Karena semuanya itu awalnya sudah tidak layak dan perlu di perbaiki, oleh karena itu saya berinisiatif untuk memperbaiki semuanya dengan harapan agar karyawan dan para anggota yang ada di kantor bisa efektif dan elegan dengan fasilitas yang ada.”⁶⁰

⁵⁹ Muchtar Hidayat, *Manajemen Aset (Privat dan Publik)*, yogyakarta : Pres Sindo, 2012),. 4

⁶⁰ M. Zainuri, *Wawancara*, Jember Juni 2021

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.⁶¹

“awalnya jumlah karyawan sebelum kepemimpinan saya ada 6 orang , dan setelah masa kepemimpinan saya menambah 1 karyawan lagi jadi keseluruhan ada 7 karyawan selain itu saya bisa merekrut beberapa calon karyawan baru untuk persediaan ketika sewaktu- waktu BMT UGT Sidogiri Jenggawah ini membutuhkan karyawann baru.”⁶²

3) Nasabah

Berdasarkan observasi Peningkatan nasabah di BMT UGT Sidogiri Jenggawah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Peningkatan Nasabah

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2019	489	Pembukaan Tabungan
2	2020	429	-
3	2021	2.273	Aktif Tabungan
4	2021	424	Aktif Pembiayaan
5	2021	3.597	Aktif pembukuan
Jumlah keseluruhan		6.294	

⁶¹ Malayu S.p. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000),12.

⁶² Wawancara BMT,

b. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Kepemimpinan akan menjadi factor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan yang signifikan dalam organisasi, kepemimpinan dapat menjadi suatu kepribadian yang memiliki pengaruh dan kepemimpinan adalah seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan suatu organisasi.

Maka dari itu peran seorang pemimpin itu begitu sangat penting dikarenakan adanya pimpinan dapat menjadi salah satu ujung tombak dari kesuksesan pada organisasi. Peran pemimpin diantaranya yaitu dapat mengatur konflik pada organisasi yang dipimpinnya sehingga konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tidak dirugikan. Pimpinan merupakan seseorang yang bekerja lewat orang lain dengan koordinasi pada aktivitas mereka untuk memperoleh tujuan yang sesuai dengan visi misi organisasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara, observasi dan wawancara mengenai Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, M. Zainuri menjelaskan bahwa :

“Kalau ditanya soal peran kepemimpinan utamanya kepemimpinan transformasional itu nggak jauh-jauh dari tinggi rendahnya kualitas yang dimiliki pemimpin itu sendiri mas, kalau pemimpin mempunyai pengaruh yang besar untuk kemajuan lembaganya itu artinya pemimpin itu memiliki integritas serta kualitas yang baik, dan sebaliknya. Kualitas yang dimiliki setiap pemimpin beda-beda, mulai dari karakter, kebiasaan sampai komunikasi terhadap karyawannya itu seperti apapun juga pasti berbeda, menurut saya kepemimpinan transformasional itu yang harus di miliki oleh seorang pemimpin yaitu pertama adalah tegas dalam menghadapi masalah, serta memusyawarahkan setiap kali ada probelmatika,

kemudian yang nomer dua yaitu seorang pemimpin harus cerdas dan harus tangkas, tangkas disini dapat diartikan sebagai cara pengambilan keputusan dalam bertindak kalau ada masalah atau problem, kemudian yang terakhir ini pemimpin harus mau mendengarkan pendapat dari bawahannya, jadi kalau ada keluhan dari karyawannya itu ditampung lalu di pecahkan bersama-sama, intinya diperhatikan kemudian dihargai begitu”⁶³

Hal ini juga selaras dengan pernyataan dari salah satu karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu Jupriadi sebagai Ao BMT UGT ketika diwawancarai sebagai berikut :

“Dibalik pemimpin yang baik itu pasti ada kepribadian yang dibawa dari sejak lahir, kemudian ditambah dengan semakin besarnya seseorang itu akan terbaca lagi kalau kepribadian dari lahir akan tetap nempel sampai sekarang, kalau kepribadian dari dulu tidak baik maka sampai sekarangpun karakter itu pasti tetap ada, kecuali sudah mendapatkan hidayah dari yang maha kuasa, seperti misalnya M. zainuri selaku pemimpin kami, Alhamdulillah sejak awal memimpin sampai sekarangpun karakternya serta kepribadiannya baik kepada karyawan, beliau sangat tegas, selain itu juga cepat menyelesaikan masalah yang ada, terus beliau juga sangat menghargai sekali terhadap karyawan, kadang juga beliau humoris sering memberikan celotehan yang mengundang gelak tawa kepada orang sekitar utamanya pas di kantor”⁶⁴

Hal demikian itu juga didukung juga oleh pernyataan yang serupa oleh Syarif mubarak selaku AO BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ketika diwawancarai sebagai berikut :

“Menurut saya Peran kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh M. zainuri sangat berdampak positif seperti mampu memberikan contoh perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan percaya diri sehingga dengan begitu karyawan akan lebih produktif dalam melakukan kegiatan dan memberikan dampak positif terhadap bmt ugt sidogiri jenggawah jember”⁶⁵

⁶³ M Zainuri, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021

⁶⁴ Jupriyanto, *Wawancara*, Jember 07 juni 2021

⁶⁵ Syarif Mubarak, *Wawancara*, Jember 07 juni 2021

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Zainuri sangat diapresiasi oleh para karyawannya. Karena, dengan begitu karyawan mampu diberikan dorongan serta semangat bagi karyawannya agar lebih produktif dan kreatif, serta memberikan wadah bagi para karyawannya untuk mengungkapkan apresiasi apa saja yang mengenai kantor BMT UGT agar lebih baik kedepannya, disana juga disebutkan bahwa selalu berkoordinasilah ke semuanya utamanya karyawan dan pemimpin agar lebih care enak dan juga biar tidak ada sekat antar karyawan dan pimpinan, Zainuri menyatakan itu semua agar kepentingan kantor lebih diutamakan daripada kepentingan diri sendiri.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah di analisis dengan menyesuaikan antara teori dan fenomena lapangan maka peneliti akan menjelaskan lebih lanjut hasil dari penelitian yang sesuai dengan sistematika uraian pembahasan. Berpijak pada perumusan pokok masalah dan sesuai dengan objek lapangan, yaitu mengenai “ Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ”. Peneliti dapat menemukan temuan-temuan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Dalam membangun suatu organisasi dengan baik maka tidak luput dengan adanya usaha pemimpin yang bertanggung jawab penuh untuk

mengefektifkan organisasi yang harus dilakukan dengan mempergunakan strategi yang paling tinggi jaminan kemampuannya. Adapun pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan yang sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya, seperti berkenan dengan tingkat kemampuan dalam mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin dan berkenan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Adapun menurut teori *Hendiyat Sutopo*, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan bersama dari kelompok itu. Pengertian ini bersifat universal berlaku dan terdapat pada kepemimpinan berbagai kegiatan atau hidup manusia⁶⁶

Sedangkan untuk gaya kepemimpinan yang di fokuskan dalam penelitian yakni gaya kepemimpinan transformasional, yang mana kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang akan memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Adapun menurut teori *Bass* dan *Avolio* mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk

⁶⁶ Asep Saifuddin Chalim, *Urgensi Kepemimpinan Inovatif* (Surabaya: Ponpes Jagat Allimussirry, 2012), 16

melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan organisasi.

67

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian mengenai Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu :

a. Kepemimpinan

Seperti teori yang dipaparkan *Hendiyat Sutopo* menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan bersama dari kelompok itu. Pengertian ini bersifat universal berlaku dan terdapat pada kepemimpinan berbagai kegiatan atau hidup manusia. Adapun kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember adalah mampu memberikan yang terbaik untuk bmt ugt dan semua staff (karyawan) dan mampu mengerakkan SDM (Sumber daya Manusia) dalam bentuk interaksi dan saling ketergantungan agar sesuai dengan tujuan dan nilai- nilai yang telah disepakati bersama.

Pemimpin BMT UGT Capem Jenggawah ini juga memiliki keberanian pribadi yang kuat , seperti percaya diri dengan apa yang akan dilakukan untuk kebaikan atau perkembangan bmt ugt sehingga para karyawan bangga terhadapnya serta membawa tujuan bmt keujung yang lebih baik. Selain itu pimpinan capem Jenggawah ini juga termasuk seseorang yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan islam

⁶⁷ Ibid, 22

yang mengarahkan sekelompok (semua karyawan) untuk menjalankan tugasnya sesuai syariat islam.

b. Gaya kepemimpinan transformasional

Hasil paparan teori *Mohammad Karim* mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan organisasi. ⁶⁸Dalam teori ini kepemimpinan transformasional juga memiliki beberapa karakteristik seperti berikut:

- 1) Menunjukkan perilaku karismatik
- 2) Memunculkan motivasi inspirasional
- 3) Memberikan stimulus intelektual
- 4) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu ⁶⁹

Dalam hal ini karakteristik yang dipimpin oleh kepala capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember adalah :

- 1) Perilaku karismatik

Dalam hal ini peran kepemimpinana yang diperankan oleh pimpinan M. Zainuri yang terpenting adalah pemberian tauladan yang diberikan kepada bawahan. Hal itu disebabkan

⁶⁸ Uswatun Khasanah , “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*” (Cv. Jakad Publishing : Surabaya 2018),22

⁶⁹ Ibid. 22

kepala capem adalah orang yang berperan penting dalam menentukan kebijakan di dalam BMT, sehingga kepala capem menjadi orang yang terdepan dalam memberikan contoh (Ibda' Binafsik)

Dalam memberikan contoh, pimpinan capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember kadang kalanya berkorban untuk memajukan BMT, sehingga para karyawan akan melihat salah satu bagian dari proses komunikasi konstruktif untuk memberikan perubahan dalam BMT.

2) Memunculkan Motivasi Inspirasional

Kepala cabang BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dalam mempraktikkan peran tersebut yaitu dengan mempengaruhi karyawan dengan menyerukan untuk mengabdikan kepada pondok. Salah satu caranya yaitu memajukan BMT karena sebagian besar karyawan di BMT adalah alumni pondok pesantren sidogiri. Selain itu untuk motivasi mereka dalam bekerja para karyawan diberikan bekal pelatihan agar mereka semakin profesional dalam bekerja.

3) Memberikan stimulus intelektual

Dalam memerankan karakter kepala capem M. Zainuri memancing agar para karyawannya untuk mengeluarkan ide-ide yang mereka miliki, sehingga kepala capem akan mengerti perkembangan yang diperoleh para karyawannya.

- 4) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu.

M Zainuri selaku kepala capem Jenggawah mampu memberikan perhatian khusus secara personal kepada semua individunya terkait apa yang menjadi problem pada setiap jobdesk masing-masing karyawan agar semua karyawan merasa di hargai dan diberlakukan sebagaimana mustinya, dan tidak lupa dengan mengirimkan delegasi tugas kepada setiap karyawan upaya agar karyawan mampu berkembang dan tidak stagnan.

c. Perkembangan BMT

Berdasarkan hasil wawancara menurut M Zainuri Aset yang bertambah di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember ini ialah fasilitas tempat berkas, tempat penghitung uang, tempat rapat dan semua yang berkaitan dengan rapat, printer dan komputer serta pembaharuan alat transaksi Ao (Hp). Semua itu berkembang kurun waktu 2 tahun dalam kepemimpinan M. Zainuri.

Karena kepemimpinan yang sebelumnya fasilitas yang ada di BMT UGT masih kurang baik atau sudah ketinggalan jaman , dan sekarang sudah ada peningkatan yang signifikan terhadap perkembangan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember serta tambahan perkembangan nasabah.

2. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

Dalam hal ini peran kepemimpinan yang diperankan oleh pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember“ M Zainuri” yang terpenting memberikan tauladan yang diberikan kepada bawahan seperti karakter-karakter yang ada di kepemimpinan transformasional pada umumnya.

Pada bab kajian teori peneliti sudah memaparkan mengenai teori yang dikemukakan oleh *Bass* dan *Avalio* dalam Muhammad Karim mengennai dari kepemimpinan transformasional yaitu. Kepemimpinan transformasional ada di posisi tengah atau netral agar bisa di kategorikan dalam sekte karismatik, memberikan motivasi inspirasional serta stimulus intelektual agar karyawan diberikan perhatian untuk setiap individunya.

Berikut peneliti akan menjelaskan mengenai hasil positif dari Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember diantaranya : ⁷⁰

a. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kepala capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah dengan perilaku *Idealized Influence* akan terus berusaha untuk meyakinkan dan membawa karyawan pengikutnya kearah yang lebih baik dan yang dicita-citakan bersama pasti akan di capai. Kemudian untuk meyakinkan para karyawannya M Zainuri memulai dari diri sendiri (Bi nafsi) agar dapat dijadikan tauladan oleh para karyawannya.

⁷⁰ Ibid 178-180

Sehingga dengan tauladan yang diaplikasikan oleh M Zainuri mampu membuat para karyawan akan termotivasi lalu para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Dengan begitu, peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan BMT UGT Sidogiri Jenggawah berdampak pada perkembangan dalam BMT itu sendiri seperti pertumbuhan individu-individu pada semua aspek yang diekspektasi menyebabkan timbulnya peningkatan efisiensi dan efektivitas seperti pemenuhan targer yang di inginkan pihak kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah.

b. Meningkatkan profesionalisme

Pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dengan karakter *Inspirational Motivation* ini menunjukkan motivasi inspirasional yang memberikan tantangan dan motivasi karyawan yaitu dengan mengikutkan para karyawan dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat. Seperti yang sudah dilakukan oleh beberapa karyawan yang sudah diikut sertakan pelatihan dimalang (sesuai jobdesk). Dengan adanya pelatihan tersebut dapat membentuk karyawan yang menguasai pengetahuan masing-masing dalam bidang pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja (profesional)

Sehingga dengan karyawan yang profesional membuat BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember mencapai :

- 1) Visi dan Misi BMT tercapai
- 2) Tidak adanya persaingan internal antar karyawan
- 3) Menjadikan perusahaan lebih kuat sehingga dapat mengatasi segala macam tantangan.

c. Meningkatkan kreativitas

Pimpinan BMT Capem Jenggawah dalam memerankan karakter *Intellectual Stimulation* kepemimpinan transformasional dengan Memberikan stimulus intelektual yaitu, pemimpin mengajak karyawannya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal apapun itu, mencari cara dalam mengerjakan suatu hal supaya tidak stagnan.

Dengan karakter tersebut membuat karyawan akan lebih kreatif dalam pekerjaan mereka sehingga berdampak pada BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

- 1) Produk tabungan yang beragam sehingga dimintai oleh masyarakat seperti :
 - a. Tabungan Idul Fitri
 - b. Tabungan Ziarah Wali
- 2) Jemput bola, untuk memudahkan nasabahnya dalam berintraksi dengan BMT UGT yaitu dengan menabungkan dananya atau mengambil dana. Sehingga menarik nasabah untuk bermitra dengan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

- d. Meningkatkan rasa kepercayaan karyawan dan nasabah terhadap BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Pimpinan BMT UGT Capem Jenggawah menerapkan karakter *Individual Consideration* yaitu tipe seseorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan-keluhan, ide, harapan dan segala masukan yang diberikan oleh para karyawan.

Sehingga dengan karakter tersebut dapat berdampak positif pada BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

1) Jumlah nasabah

Selama kepemimpinan M. Zainuri BMT UGT Capem Jenggawah jumlah nasabah mengalami peningkatan secara signifikan yaitu berjumlah keseluruhan 6,294 nasabah.

2) Jumlah karyawan

Sebelum masa kepemimpinan M. Zainuri jumlah karyawan capem jenggawah yaitu ada 6 karyawan, setelah masa kepemimpinan M. Zainuri dapat menambah satu karyawan tetap dan dapat menyediakan calon karyawan 3 orang yang mana sewaktu-waktu jika dibutuhkan bisa langsung mengikuti kegiatan bmt dan menjadi salah satu karyawan tetap.

3) Aset

Aset yang berkembang dalam masa kepemimpinan M.Zainuri ialah Komputer, tempat rapat dan peralatan rapat, tempat penghitung uang, tempat berkas, pembaharuan alat transaksi AO berupa Hp, dan penambahan alat printer serta CPU

untuk menunjang kepentingan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

e. Meningkatkan citra BMT UGT

Kesuksesan dan perkembangan yang dialami oleh BMT UGT Jenggawah sejak di pimpin oleh M Zainuri ialah Beliau mampu memberikan simbol semangat kerja kepada karyawan dan dijadikan motivasi untuk para karyawannya agar lebih giat lagi bekerja untuk kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah itu sendiri, serta karyawan diberikan tantangan agar bisa bersaing dengan bank-bank konvensional dan indikator yang terlihat dalam tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen, dan semangat kerja. Meskipun banyak sekali perbankan dan koperasi syariah maupun konvensional yang berdiri akan tetapi BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember diharapkan masih bisa bersaing dengan bank konvensional dalam memberikan pelayanan dalam aplikasi system syariah di bidang ekonomi .

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember,” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan kepala cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Jenggawah Jember memiliki karakter dikenal dengan, yaitu (1). *Idealized influence*, (2). *Inspirational motivation*, (3). *Intelectual stimulation*, (4). *Individualized consideration*. Memperhatikan karakter kepemimpinan kepada cabang BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember tersebut sama dengan indicator-indikator Gaya Kepemimpinan Tranformasional, maka bisa dipastikan beliau menggunakan Gaya Kepemimpinan Tranformasional.

2. Peran kepemimpinan tranformasional memberikan dampak terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember yaitu : (1). Meningkatkan kinerja karyawan, (2). Meningkatkan profesionalisme karyawan, (3) meningkatkan kreativitas karyawan, (4). Meningkatkan rasa kepercayaan karyawan dan nasabah terhadap BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. (5). Meningkatkan citra BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember. Dengan demikian peran kepala cabang dengan kepemimpinan tranformasional memberikan dampak positif terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

B. Saran

Melalui penelitian ini ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan, antara lain:

1. Saran bagi peneliti selanjutnya

Gaya Kepemimpinan Tranformasional yang diterapkan oleh BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember hendaknya dapat dibuat rujukan atau inspirasi para pembaca, maupun sejumlah badan usaha baik makro maupun mikro pada umumnya.

2. Saran bagi BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

Melaksanakan Gaya Kepemimpinan Tranformasional yang tentunya dapat berorientasi pada keberlangsungan dan pengembangan badan usaha kearah yang lebih baik.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri, *Buku Panduan*,
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Sosial : Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya : Airlangga Universitas Press, 2001)
- Chalim, Saifuddin Asep, *Urgensi Kepemimpinan Inovatif* (Surabaya: Pongpes Jagat Allimussirry, 2012)
- Harahap, Sunarji, ” *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Syariah Mandiri TBK Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*,”*Human Volume 3 No.2* (Juli-Desember 2016)
- Hasibun, Malayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000).
- Heni, Yulianti , Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2018 yang berjudul “*Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Negeri 1 Simbarwaringin kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah*”
- Hidayat , Muchtar *Manajemen Aset s(Privat dan Publik)*, yogyakarta : Pres Sindo, 2012
- Jupriyanto, *Wawancara*, Jember 07 juni 2021
- Kamus besar bahasa indonesia, dalam <http://kbbi.web.id/>, Diakses Pada 14 Januari 2022
- Karim, Mohammad *Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*(Malang:UIN MALIKI PRESS, 2010)
- Kementerian Agama RI, *Mushaf Al Qur’an Al Karim* (Jakarta : CV pustaka, 2010)
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*,(Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlena), Q,S Al-Baqarah Ayat 30
- Khasanah, Uswatun “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*” (Cv. Jakad Publishing : Surabaya 2018)
- Komariah Aan, *Visionary Leadership* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015)
- Kurniawan , Muhammad ”*Bank & lembaga keuangan syariah, teori dan aplikasi*”,(indramayu:penerbit adab CV. Adanu abimata, 2020) hlm 174.

- Lian, Lukman, *“Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai”*,(Palembang :Ncer Fikri 2017)
- M Zainuri, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021
- M Zainuri, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021
- M Zainuri, *Wawancara*, Jember Juni 2021
- M. Zainuri, *Wawancara*, Jember Juni 2021
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan yang efektif*,(Gadjah University Press, Yogyakarta:2010)
- Novel, *Wawancara*, Jember juni 2021
- Peter, G Northehouse, *Kepemimpinan : Teori dan Praktik Edisi Keenam*,(Jakarta Barat: Permata Puri Media,2013)
- Putri, Esti Cahyani , Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tahun 2019 yang berjudul *“ Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Oleh Employee Engagement (studi kasus pada PT Victory International Future Malang*
- Sashkin, G Molly dan Sashkin Marshal, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinanan*, Rudolf Hutaaruk (Jakarta : Erlangga, 2011),43.
- Setiawan, Agus Bahar,*Tranormasional Leadership di Bidang Organisasi*,(Raja Grafindo Persada,Jakara: 2013)
- Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya* (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2011)
- Soetpo Hedyat, *Prilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010,)
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: AlfaBeta, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta,2016)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung, Alfabeta).
- Sukri, Hidayat, *Wawancara*, Jember Juni 2021
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Syarif, Mubarak, *Wawancara*, Jember 07 Juni 2021

Syarif, Mubarak, *Wawancara*, Jember 07 juni 2021

Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers 2015)

Tim Dosen Administratif Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017)

Tim penyusun, *Pedoman penulisan karya ilmiah*.,

Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia,... 1209

Umiasro, dan Abd Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2011)

Veitzhal, Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku*

Wawancara BMT,

Wijono, Sutarto, ” *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*.” (prenadamedia group : Agustus 2018)

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh Anfasil Firdaus

NIM : D20174002

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kia Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksa dari siapapun

Jember, 4 Januari 2021



MOH ANFASIL FIRDAUS
Nim: D20174002

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	Kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, perkembangan BMT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Kepemimpinan transformasional 3. BMT UGT Sidogiri Jenggawah 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian b. Gaya kepemimpinan c. Tipe- tipe kepemimpinan d. Fungsi kepemimpinan <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian kepemimpinan transformasional b. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional c. Karakteristik kepemimpinan transformasional <ol style="list-style-type: none"> a. Pengertian b. Fungsi BMT UGT Sidogiri c. Prinsip- prinsip BMT d. Ciri-ciri BMT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala (pimpinan) BMT UGT Sidogiri Jenggawah b. Karyawan BMT UGT 2. Dokumen atau arsip : observasi dan dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif. 2. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. 3. Teknik pengumpulan data melalui : <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara. c. Dokumentasi. 4. Teknik analisis. <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi data. b. Penyajian data. c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi. 5. Keabsahan data : <ol style="list-style-type: none"> a. Triangulasi sumber. 6. Lokasi penelitian di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional di BMT UGT Jenggawah jember. 2. Menganalisis peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Penelitian

1. Profil BMT UGT Sidogiri
2. Sejarah berdirinya
3. Struktur Organisasi
4. Visi dan Misi
5. Pembagian tugas (Job Deskription)
6. Dan data-data penting lainnya

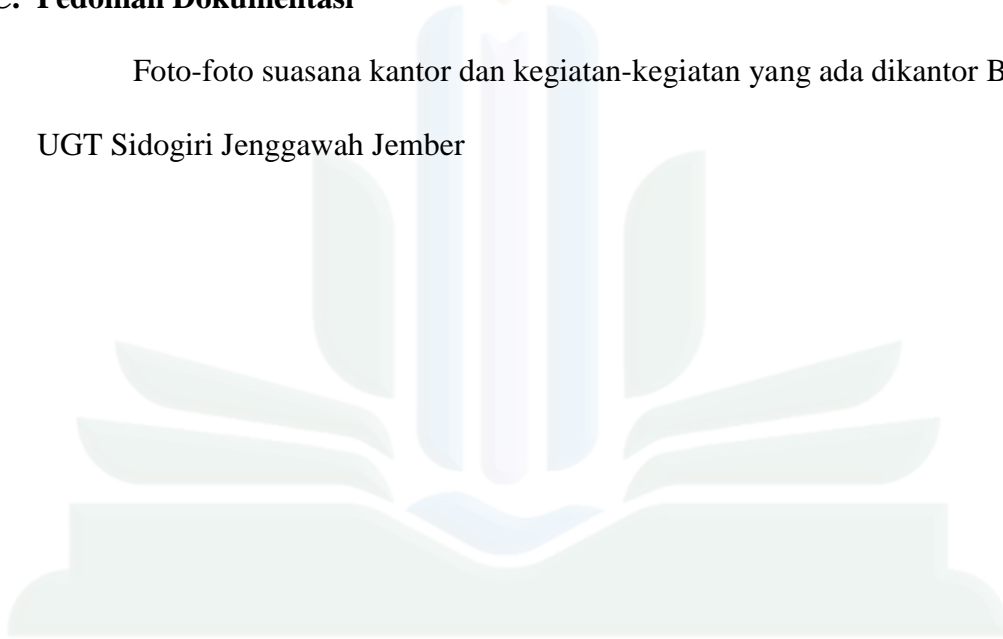
B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?
 - a. Kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pimpinan kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah
 - b. Gaya kepemimpinan transformasional seperti apa yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Jenggawah
 - c. Apakah ada perkembangan mengenai kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan BMT UGT Sidogiri Jenggawah
 - d. Perkembangan apa saja yang diperoleh pihak kantor

2. Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember?
 - a. Peran gaya kepemimpinan yang seperti apa yang dapat mempengaruhi perkembangan BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember.

C. Pedoman Dokumentasi

Foto-foto suasana kantor dan kegiatan-kegiatan yang ada dikantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember



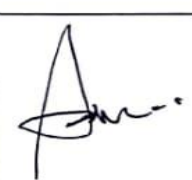




UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

JURNAL PENELITIAN

No	Hari/tanggal	Kegiatan	Tempat dan informan	Tanda tangan
1.	03 Juni 2021	Penyerahan surat penelitian	Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, bapak zainuri	
2.	07 Juni 2021	Wawancara	Kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	
3.	17 juni 2021	Wawancara	Kasir BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember	
4.	24 juni 2021	Wawancara	BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, Syarif Mubarok	
5.	07 juli 2021	Wawancara	BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, Abdul Qodir	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://iain.jember.ac.id> - e-mail : fdakwah@iain-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : MCH. ANFASIL FIRDAUS
NIM : D20174002
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH
Judul Skripsi : PERAN KEPENIMPINAN TRANSFORMASIONAL terhadap Perkembangan BMT
UDT Sisagiri Jenggawah Jember

Dosen Pembimbing: Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	10/03/2021	Bimbingan online	
2	15/03/2021	Konsultasi Judul	
3	30/03/2021	Bimbingan	
4	05/04/2021	Bimbingan	
5	09/04/2021	Seminar proposal	
6	28/04/2021	Revisian proposal skripsi	
7	28/10/2021	Bimbingan	
8	01/11/2021	Bimbingan / Pengisian sheet	
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Mengetahui,
Kajur. MANAJEMEN DAKWAH.

(Appilia Faturani, S.M.B., M.M.)
NIP. 199104232018012002

Dipindai dengan CamScanner



Dipindai dengan CamScanner



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos: 68136
Website: fdakwah.iain-jember.ac.id – e-mail: fdiainjember@gmail.com

Nomor : B.1006 /ln.20/6.d/PP.00.9/ 06 /2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

02 juni 2021

Yth.

BMT UGT sidogiri jenggawah jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Moh Anfasil Firdaus
NIM : D20174002
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Peran Gaya kepemimpinan tranformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT sidogiri jenggawah jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Siti Raudhatul Jannah



**KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH
BMT UGT SIDOGIRI INDONESIA**
Usaha gabungan Terpadu



CABANG:

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 296/kop.ugt/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Zainuri
Jabatan : Pimpinan Capem
Instansi : BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember
Alamat : Ajung Jember

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Moh Anfasil Firdaus
NIM : D20174002
Semester : 9 (sembilan)
Fakultas : Dakwah
Program studi : Manajemen Dakwah
Instansi : Universitas Islam Negeri KH.Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melakukan penelitian di BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember, terhitung mulai 2 juni 2021 sampai dengan 20 juli 2021.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jember, 10 Agustus 2021



M. Zainuri

DOKUMENTASI



Dokumentasi ketika sesudah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan dan staff BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember



Dokumentasi bersama anggota BMT UGT Sidogiri setelah selesai mengadakan evaluasi sesudah selesai rapat



Foto depan kantor merupakan perkembangan yang telah berubah sejak di pimpin oleh M Zainuri selaku kepala capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember



Waancara kepada kepala Capem BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember M. Zainuri mengenai perkembangan kantor BMT



Dokumentasi foto tampak kantor BMT UGT Sidogiri Jenggawah Jember dari depan



Foto bersama bersama bapak Novel Hidayat selaku kasir kas AO se usai wawancara, menanyakan tentang perkembangan calon debitur atau nasabah

BIODATA DIRI



DATA PRIBADI

Nama lengkap : Moh Anfasil Firdaus
Tempat tgl lahir : Probolinggo, 20 Mei 1998
Alamat : Opo-Opo Krejengan Probolinggo
Nim : D20174002
Fakultas : Dakwah
Program studi : Manajemen Dakwah
No. Hp/Telp : 083852030509

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2003-2005) TK Nurul Hidayah Opo-opo krejengan Probolinggo
2. (2005-2011) MI Nurul Hidayah Opo-opo Krejengan Probolinggo
3. (2011-2014) MTS Nurul Hidayah Opo-Opo Krejengan Probolinggo
4. (2014-2017) MA ZAINUL HASAN 1 Genggong Pajarakan Probolinggo
5. (2021) Lulus Universitas Islam Negeri Kh. Achmad Shiddiq Jember

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Osis MTS Nurul Hidayah Opo-Opo Krejengan Probolinggo
2. Osis MA Zainul Hasan 1 Genggong Pajarakan Probolinggo
3. Tanaszaha (Ikatan Alumni Zainul Hasan) UIN Khas Jember
4. Anggota PMII-Rayon Dakwah UIN Khas Jember