

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pemimpin atau manajer bagaimana dia mengarahkan karyawan atau pegawainya serta meningkatkan kinerja karyawannya. Pengelolaan semua aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau karyawannya. Peran seorang manajer sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien.

Pencapaian tujuan suatu organisasi terutama organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum faktor sumber daya manusia sebagai *human system* merupakan kunci utamanya.

Sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan di dalam suatu organisasi, manusia adalah salah satu sumber daya yang harus selalu diperhatikan, karena kualitas kinerja manusia menjadi faktor penting terutama bagi organisasi yang telah mempunyai arah dan tujuan yang pasti, seperti organisasi bisnis yang selalu *profit oriented*. Keberadaan manusia sebagai aset pada organisasi bisnis, menjadikan seorang manajer memegang peran penting dalam mengelola kualitas sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masalah atau yang diproyeksi dengan dasar efisien, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.<sup>1</sup>

Manajer pada dasarnya adalah subjek dari kegiatan manajemen. Artinya manajer adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Lebih lengkap lagi manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama anggota dari organisasi.<sup>2</sup>

Menurut Mintzberg ada 3 peran manajer utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya. Dari 3 peran utama ini kemudian olehnya diperincikan menjadi 10 peran. Peranan-peranan itu antara lain ialah:<sup>3</sup>

1. Peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*)

- a. Peran sebagai tokoh (*figurehead*): Sebagai tokoh, seorang manajer seringkali berperan dengan melakukan tugas-tugas seremonial seperti menghadiri undangan dan menyambut tamu. Seorang manajer harus menjalankan sejumlah tugas rutin resmi atau yang bersifat sosial.

---

<sup>1</sup> Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013). Hal. 604

<sup>2</sup> Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010). Hal.18

<sup>3</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006). Hal.12

- b. Peran sebagai pemimpin (*leader*): Seorang manajer bertanggung jawab untuk memotivasi dan menggerakkan unit-unit dibawahnya, bertanggung jawab dalam penempatan, pelatihan, dan mensosialisasikan tugas-tugas kepada karyawan.
  - c. Peran sebagai penghubung (*liaison*): Sebagai penghubung, manajer melakukan hubungan dengan orang-orang yang bukan bawahan atau atasan diluar organisasinya dan memelihara perkembangan komunikasi dengan pihak diluar organisasi dan penyedia informasi.
2. Peran informasional (*informational role*)
- a. Peran sebagai pengawas (*monitor*): Menyerap informasi untuk mengembangkan organisasi dan lingkungannya dengan seksama serta sebagai pusat informasi internal dan eksternal organisasi.
  - b. Peran sebagai penyebar informasi (*disseminator*): Menyalurkan informasi yang diterima dari pihak luar atau dari unit yang lain kepada seluruh anggota organisasi.
  - c. Peran sebagai juru bicara (*spokesperson*): Menyampaikan dan menjabarkan informasi kepada pihak di luar unit bahkan di luar organisasi mengenai rencana organisasi, kebijakan, langkah-langkah, hasil, dan sebagainya.
3. Peran pengambil keputusan (*decisional role*)
- a. Peran sebagai pengusaha (*entrepreneur*): Memanfaatkan peluang organisasi untuk berinisiatif menciptakan rencana pengembangan guna membawa organisasi pada suatu perubahan yang lebih baik, dan mengawasi rencana-rencana tersebut agar berjalan dengan baik.

- b. Peran sebagai pereda gangguan (*disturbance handlers*): Bertanggung jawab untuk mereda gangguan, menyelesaikan masalah, dan melakukan tindakan perbaikan pada saat organisasi mengalami gangguan yang tidak diinginkan dan tidak diprediksikan sebelumnya agar tidak terjadi masalah yang lebih rumit.
- c. Peran sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocators*): Bertanggung jawab untuk mengalokasikan semua jenis sumber daya organisasi berdasarkan persetujuan semua keputusan organisasi.
- d. Peran sebagai perunding (*negotiator*): peran ini meminta kepada manajer untuk aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi.

Dari uraian diatas jelas sekali bahwa manajer sangat berpengaruh dalam suatu organisasi.

Semakin meningkatnya persaingan di sektor bisnis menyebabkan peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi satu kebutuhan esensial bagi setiap perusahaan. Demikian juga dengan perusahaan jasa, kualitas pelayanan dari sumber daya manusia mencerminkan kredibilitas dan *image* perusahaan tersebut. Terkait dengan hal itu, maka seorang manajer dituntut agar dapat mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi bisnis yang menggunakan kinerja manusia sebagai aset utama adalah perusahaan jasa, dan salah satu contoh perusahaan jasa yang berhubungan erat dengan masyarakat adalah dunia perbankan.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 10 tahun 1998 Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan

dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>4</sup>

Dari pengertian ini diketahui bahwa kegiatan utama dalam dunia perbankan adalah penyaluran jasa dimana dalam memberikan pelayanan kepada para pengguna jasa, membutuhkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang mampu untuk diandalkan.

Bekerja keras untuk menghasilkan karya nyata dalam suatu hal yang dianggap terpuji dan diwajibkan dalam islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja itu mengandung hakekat sebagai pengabdian pada illahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah. Akibatnya sikap muslim terhadap kerja adalah positif, wajib, tekun, rapi, jujur, rasional, sedia maju/berbuat baik, tepat waktu, berpandangan masa depan dalam arti kepada hasil yang baik, kreatif dalam menggunakan peluang, mau kerja sama, kerja keras, dan disiplin.<sup>5</sup>

Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi dan berintraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan. Sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu, dengan kemampuan ini, akan memungkinkan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mereka mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas dan profesional.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Kasmir, Pemasaran Bank, (Jakarta: Kencana, 2005). Hal. 9

<sup>5</sup> Jusmaliani, Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. Ke-1. H.75

<sup>6</sup> . Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 138

Terkait dengan hal tersebut, pihak manajemen merupakan salah satu komponen potensial dalam bertanggung jawab terhadap keberhasilan kinerja karyawan. Dalam hal ini manajer memegang peran penting dan sangat menentukan arah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai penguasa dalam sistem manajemen sebuah organisasi, manajer bertugas memimpin seluruh anggotanya. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu membina, mendidik, dan memelihara faktor sumber daya manusia kearah perubahan yang lebih baik. Oleh karena itu Seorang manajer juga harus mempunyai kecerdasan baik secara emosional spritual maupun intelektual.

Swamitra Kjub Mitra Tani merupakan usaha simpan pinjam yang bergerak dibidang jasa. Swamitra kjub mitra tani didirikan oleh Bank Bukopin. Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Swamitra Kjub Mitra Tani yang sekaligus produk dalam swamitra tersebut. Adapun salah kegiatan yang dilakukan oleh Swamitra Kjub Mitra Tani adalah pemberian Kredit investasi. Kredit investasi adalah pinjaman yang diberikan untuk pembelian barang, modal atau fixed asset, dalam rangka investasi perluasan usaha.

Kelebihan kredit swamitra yaitu jangka waktu lebih lama, disesuaikan dengan kemampuan *cash flow* dari usaha yang dibiayai dan memberikan kesempatan kepada peminjam (debitur) untuk dapat memaksimalkan penghasilan dari usaha yang dibiayai. Kemudian mudahnya proses peminjaman kredit. Oleh sebab itu banyak masyarakat yang lebih memilih untuk mengajukan kredit pada USP swmitra kjub mitra tani ini.

Namun pada kenyataannya peran manajer pada USP Swamitra kjub mitra tani ada yang belum terlaksana, seperti peran sebagai pemimpin (leader), yaitu Seorang manajer bertanggung jawab untuk memotivasi, meningkatkan kinerja dan menggerakkan unit-unit dibawahnya, bertanggung jawab dalam penempatan, pelatihan, dan mensosialisasikan tugas-tugas kepada karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu karyawan usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani yaitu saudara Asnawi bahwa peran manajer sudah berjalan namun belum berjalan secara efektif.

Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tercapainya tingkat prestasi yang baik. Dalam rangka mewujudkan karyawan yang profesional yang mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan peran pemimpin terhadap suatu pengelolaan sumber daya yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan kinerja para karyawan agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk menelitinya lebih lanjut tentang peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani menurut tinjauan ekonomi islam. Persoalan ini diangkat dengan judul **“Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Simpan Pinjam Swamitra Kjub Mitra Tani Menurut Tinjauan Ekonomi Islam”**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Simpan Pinjam Swamitra Kjub Mitra Tani Menurut Tinjauan Ekonomi Islam.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui lebih dalam peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani?
  - b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam terhadap peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani.
2. Manfaat penelitian
  - a. Sebagai salah satu syarat untuk penulisan skripsi dalam menyelesaikan studi pada program S1 ekonomi islam fakultas syariah dan hukum UIN SUSKA riau, pekanbaru.

- b. Memberikan kontribusi pemikiran kepada pembaca tentang Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Simpan Pinjam Swamitra Kjub Mitra Tani Menurut Tinjauan Ekonomi Islam.
- c. Menetapkan dan mengembangkan disiplin ilmu yang penullis dapatkan di Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini ditetapkan pada Usaha Simpan Pinjam Swamitra Kjub Mitra Tani Jl.Pertamina Desa Rawanng Kao Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak Sri Indrapura.

### 2. Subjek dan objek penelitian

- a. Objek dalam penelitian ini adalah peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha simpan pinjam swamitra kjub mitra tani ditinjau menurut ekonomi islam
- b. Subjek dari penelitian ini adalah manajer dan seluruh karyawan USP swamitra KJUB mitra tani.

### 3. Populasi dan sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.<sup>7</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah manajer dan seluruh karyawan USP swamitra KJUB mitra tani yang terdiri dari 7 orang. Sedangkan sampel

---

<sup>7</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003). Hal. 103

yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

4. Sumber data.

- a. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden.
- b. Data skunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Metode pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah penulis langsung terjun kelokasi penelitian untuk melihat dan memperhatikan serta mengumpulkan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.<sup>8</sup>

d. Angket

Membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan data-data tentang permasalahan yang diteliti.

---

<sup>8</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonom Islam :Pendekatan Kualitatif*. (Jakarta : Rajawali Pres, 2008). Hal.152

## 6. Metode analisis data

Dalam penelitian ilmiah ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif, selanjutnya menggunakan pemikiran logis untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang keadaan yang sebenarnya, kemudian menarik suatu kesimpulan sehingga dapat diperoleh penyelesaian masalah yang tepat.

## 7. Metode penulisan

- a. Deduktif yaitu pengumpulan data-data yang bersifat umum untuk diuraikan dan diambil kesimpulan khusus.
- b. Induktif yaitu dengan mengemukakan fakta dan pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum.
- c. Deskriptif yaitu pengumpulan fakta-fakta serta menyusun dan menjelaskan kemudian menganalisis.

## **F. Sistematika Penulisan.**

Untuk mempermudah pemahaman pembaca dalam penelitian ini, penulis mengklarifikasikan penelitian ini dalam beberapa bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian

**BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang Sejarah USP swamitra KJUB mitra tani, Lokasi Perusahaan, tujuan, Visi dan Misi, Badan Hukum, Struktur Organisasi dan Uraian Tugas, Organisasi dan Personalia, dan Produk USP swamitra KJUB mitra tani.

**BAB III : LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tinjauan umum tentang Pengertian Peran, Pengertian Manajer, Tugas-tugas Manajer, Keterampilan-keterampilan manajerial, Peran Manajer, Pengertian Kinerja, Standar Pengukuran Kinerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja, Penilaian Kinerja Karyawan, Tujuan Penilaian Kinerja, Pemimpin Dalam Islam serta Kinerja dalam Pandangan Ekonomi Islam

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian, apa saja peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bagaimana menurut ekonomi islam tentang peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**BAB V** : Penutup, yakni terdiri dari kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**