

Kepemimpinan Islami Manajer Persada TV Lamongan dalam Kinerja Karyawan

Diterima:
11 Juni 2023
Terbit:
13 Juni 2023

¹ Sutopo, ²Rizqi Abdullah, ³Faizal Mubarak

¹Institut Pesantren Sunan Drajat, Lamongan, Indonesia

²Institut Pesantren Sunan Drajat, Lamongan, Indonesia

³Institut Pesantren Sunan Drajat, Lamongan, Indonesia

Email: sutopodrajat@gmail.com¹, Rizqibarel@gmail.com², Faizalmubarak@gmail.com³

Abstract. In a company, a leader is required to be able to develop a company and in developing the company a leader can apply an effective leadership style by applying leadership that emphasizes kinship and togetherness, with such leadership employees will feel comfortable doing their jobs, the company will improve and more developed if employees feel happy in doing the work given by the company. This study contains the following problem formulation: (1). How is the Islamic Leadership Manager of Persada TV Lamongan? (2). What efforts are made by the Manager for employee performance? Thus the problem objectives of this research are (1). To find out how the Islamic leadership of Persada TV managers is applied. (2). To find out what efforts are made by the Manager in the performance of employees who are applied by Persada TV Lamongan. This research is to find out how effective Persada TV Lamongan's leadership is in employee performance, leadership style and performance principles, so that Persada TV Lamongan can develop even more. This study uses qualitative methods, namely the authors analyze data based on information obtained from interviews and documentation studies and the authors use analysis. From the results obtained. Shows that the leadership of the Persada TV Lamongan manager runs quite effectively in the performance of employees which can be seen from the development of Persada TV Lamongan as there are various events or broadcasts that have been scheduled and are still developing at other stages.

Keywords: *Leadership, Managers, Employees.*

Abstrak. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengembangkan suatu perusahaan dan dalam mengembangkan perusahaan itu seorang pemimpin bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan menerapkan kepemimpinan yang mengedepankan tentang kekeluargaan dan kebersamaan, dengan kepemimpinan seperti itu karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, perusahaan akan meningkat dan lebih berkembang kalau karyawannya merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Penelitian ini memuat rumusan masalah sebagai berikut:(1). Bagaimana Kepemimpinan Islami Manajer Persada TV Lamongan?(2). Upaya apa sajakah yang dilakukan Manajer untuk kinerja karyawan? Dengan demikian tujuan masalah dari penelitian ini adalah(1). Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan islami manajer Persada TV yang diterapkan.(2). Untuk mengetahui Upaya apa saja yang dilakukan Manajer dalam kinerja karyawan yang diterapkan Persada TV lamongan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa efektif kepemimpinan dari Persada TV Lamongan dalam kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan dan prinsip kinerja, sehingga Persada TV Lamongan dapat lebih berkembang lebih maju lagi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penulis menganalisis data berdasarkan informasi yang didapat dari wawancara dan studi dokumentasi serta penulis menggunakan analisis. Dari hasil yang didapatkan. Menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer Persada TV Lamongan berjalan cukup efektif dalam kinerja para karyawan yang dapat dilihat dari berkembangnya Persada TV Lamongan seperti halnya terdapat berbagai acara-acara atau siaran-siaran yang sudah terjadwal dan masih berkembang dalam tahap yang lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Manajer, Karyawan.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (*human resources*) merupakan milik atau kekayaan (*asset*)

organisasi yang paling berharga.¹ Oleh karena itu, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manusia, dan yang terpenting karyawan harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah, dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mempunyai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta kondisi yang sesuai.

Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dituntut untuk dapat selesai dengan cepat, lancar dan terarah, dalam rangka untuk penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mempunyai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta kondisi yang sesuai. Dikarnakan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dan menjadikan maju tidaknya suatu perusahaan itu tergantung kepada karyawan. Manajemen memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. suatu organisasi atau perusahaan yang melakukan manajemen dengan baik mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuannya dengan seefektif dan seefisien mungkin dibanding dengan organisasi yang kurang melaksanakan manajemen dengan baik. Manajemen bisa berjalan dengan baik bila ditunjang dengan berbagai unsur antara lain unsur manusia atau lebih dikenal lagi dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia tersebut dengan sebaik-baiknya, dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*).² Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bisa bekerja secara produktif.³ Bagi suatu perusahaan, masalah kinerja adalah masalah yang selalu dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu hangat strategis bagi perusahaan dalam program manajemen Sumber Daya Manusia. Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya kinerja salah satu indikator yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah kepemimpinan manajer.

Hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan manajer sangatlah berkaitan erat, dengan kepemimpinan seorang manajer yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu indicator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah kepemimpinan manajer. Hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan manajer sangatlah berkaitan erat, dengan kepemimpinan seorang manajer yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tentunya harus diciptakan sedemikian rupa oleh para pemimpin dalam suatu organisasi demi terwujudnyaseluruh cita-cita organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan

¹ Sentanoe Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Widya Press, 1994), cet. Ke-1 h. 100.

² Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : IPWI, 1990), cet. Ke-1, 17-18.

³ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya), cet. Ke-2, 1.

Dilihat dari segi bahasa, kepemimpinan berasal dari kata dasar “Pimpin” yang berarti dibimbing atau dituntun⁴. Kepemimpinan mendapat awalan “Ke” dan sisipan “em” serta akhiran “an”. Menurut tata bahasanya awalan “Ke” dan “Ke-An” berfungsi sebagai pembentuk kata benda abstrak yang mengandung arti menjadi atau peristiwa. Sedangkan sisipan “em” disini mengandung sifat. Jika pemimpin berasal dari kata “pimpin” yang mendapat awalan “Pe” yang mempunyai arti orang yang melakukan, jadi pemimpin adalah orang yang memimpin. Dan kepemimpinan adalah suatu peristiwa atau proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin orang yang dipimpin.⁵

Dilihat dari sudut pandang manajemen dan organisasi, dalam kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*), atau mengontrol (*controls*), pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.⁶ Hal ini diperkuat lagi oleh pendapat Zaini Muhtarom. Dalam bukunya *Dasar-dasar Manajemen Dakwah* yang ia kutip dari GR. Terry yang menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang-orang untuk mengerjakan tugas bersama dengan kemauan mereka hubungan guna dikehendaki pemimpin”.⁸ Menurut Veithzal Rivai, bahwa “kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk kelompok dan budayanya”.

Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan. Mungkin hal itu dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi atau tujuan orang lain, dan tujuan itu mungkin juga sejalan atau sejalan dengan tujuan orang lain atau tujuan organisasi. Dengan demikian, peranan motif menjadi penting artinya dalam upaya seseorang yang memainkan peran bagi pemimpin.

Mengenai hal ini, K. Permadi. Dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.⁹ Disini dapat diartikan, bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang dapat menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Jadi disini kepemimpinan mempunyai ciri tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu.

Bertitik tolak dari ragam pengertian kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di atas, bisa diambil suatu pengertian umum, bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain dan menuntut kecakapan untuk semua faktor tersebut. Sehingga mereka akan menerima dan menjalankan apa yang dianjurkan oleh orang yang mereka anggap pemimpin, atau perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.

Berdasarkan dari pengertian efektifitas dan kepemimpinan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari efektifitas kepemimpinan adalah kepemimpinan yang sang pemimpin menerjemahkan fungsinya dengan perilaku. Efektifitasnya bukan karena seruan yang membuat telinga tuli, atau teriakan memekakan dan menggema dimana- mana, tetapi terletak pada perilaku yang memperkaya pembicaraan, menerjemahkan tugas kepemimpinan dalam

⁴ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1982), 54.

⁵ Abdullah Ambari, *Intisari Tata Bahasa Indonesia*, (Bandung:Djatnika), 70-72.

⁶ Onong Uchjayana, *Human Resources And Public Relations Dalam Management*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 1989), 195.

⁷ Zaini, *Manajemen Dakwah*, 75-76.

⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), 136.

⁹ K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1996), 12.

suasana penuh kehati-hatian dan ketenangan. Selanjutnya pekerjaan semakin maju dan produktifitas pun meningkat, sehingga target dapat tercapai.¹⁰

Sedangkan Menurut Muhammad Ramdhan kepemimpinan yang efektif, yaitu “pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Hal ini erat hubungannya dengan tingkat perkembangan dan kematangan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu”. Kepemimpinan yang efektif juga merupakan kepemimpinan yang bisa memberikan model untuk diteladani, yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri. Kepemimpinan seperti ini menimbulkan keinginan bawahan untuk bekerja sama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki dengan bijaksana, dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin, dan dapat memotivasi untuk menimbulkan semangat kerja.¹¹

Metode

Jenis pendekatan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, Karena penelitian Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa metode yaitu dengan Observasi sebagai kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut. Menurut S. Margono, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.¹² Melalui obsevasi penulis dapat belajar tentang prilaku, dan makna dari prilaku tersebut. Wawancara adalah percakapan antara periset (seseorang yang berharap mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu obyek). Atau wawancara dapat diartikan sebagai komunikasi dua arah yang dilakukan oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam kegiatan ini, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada manager Persada TV Lamongan. Dengan wawancara penulis akan mendapatkan hal-hal yang lebih mendalam tentang bagaimana menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Dokumentasi merupakan sebuah metode yang bertujuan untuk menggali data-data masa lampau secara sistematis dan objektif serta dapat mendukung analisis. Data-data dokumentasi yang diperoleh adalah data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan bagaimana peran manager dalam mengembangkan usahanyaini menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana mestinya.

Hasil dan Pembahasan

A. Kepemimpinan Islami Manajer Persada TV Lamongan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan itu terdiri dari tiga jenis. Yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.¹³ Dan salah satu kepemimpinan yang diteraokan oleh manager Persada TV Lamongan yaitu sebuah kepemimpinan yang demokrasi, indikasi ini dapat dilihat dari pernyataan yang diungkapkan oleh manager Persada TV Lamongan dalam kepemimpinannya itu lebih mengedepankan sifat kekeluargaan. Dimana Persada TV Lamongan ini lebih mementingkan sebuah kebersamaan dan kekeluargaan yang erat antara manager dan para karyawan.

¹⁰ Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh*, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001), 3.

¹¹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, 134.

¹² Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 173

¹³ Tarwotjo, Harwanti, Suprpto, *Materi Pokok Kepemimpinan I*, (Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2001), cet. 4, h. 417.

Dan karena itulah, diterapkan sebuah kepemimpinan itu diharapkan agar para karyawan bisa lebih kondusif antara manajer dan karyawan Persada TV Lamongan.

Dari pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer yang diterapkan di Persada TV Lamongan adalah gaya kepemimpinan demokratis dimodifikasi dengan gaya otokratis. Hal ini dapat terindikasikan dari kesadaran manajer akan pentingnya sebuah kebersamaan di antara dirinya dengan karyawan. Dan gaya kepemimpinan seperti ini lebih menitikberatkan pada suatu kebersamaan kelompok, dan bukan secara individual. Di mana, dalam setiap pengambilan keputusan itu harus berdasarkan hasil musyawarah mufakat. Dengan begitu, di antara manajer dan karyawan bisa saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sehingga bisa mengembangkan Persada TV Lamongan menjadi lebih maju.

B. Ciri-ciri Kepemimpinana islami manajer Persada TV Lamongan

a) Luwes

Manajer Persada TV Lamongan merupakan salah satu pemimpin yang luwes dan tidak kaku dalam memimpin Persada TV Lamongan. Menurutnya, seorang pemimpin yang luwes itu harus bisa menerima pola pikir karyawannya, kalau pola pikirnya itu yang lebih baik daripada pola pikir sang manajer dalam menyelesaikan masalah.

Dengan memiliki sifat keluwesan itu, manajer Persada TV Lamongan dapat mengembangkan kreatifitas dari karyawannya. Sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat.

b) Membebaskan Karyawan dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaannya

Membebaskan karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan, maksudnya adalah ketika terjadi suatu masalah yang mengakibatkan karyawan atau pemimpin Persada TV Lamongan harus bisa mengambil keputusan dalam mengatasi masalah yang di temui tersebut dalam pekerjaannya. Manajer Persada TV Lamongan tidak langsung turun tangan dalam penyelesaian masalah tersebut. Melainkan manajer memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada karyawannya itu untuk bisa menyelesaikan masalah tersebut.

c) Menjaga perasaan dan menghormati pendapat bawahannya

Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang manajer adalah selalu menjaga perasaan para karyawan dan menghormati pendapat para karyawan, dengan pemimpin yang memiliki sifat seperti itu maka para karyawan akan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Manajer Persada TV Lamongan selalu berusaha untuk tidak menyakiti perasaan sekecil apapun kepada para karyawannya. Dan hal ini diperkuat oleh para karyawannya yang merasa bahwa selama mereka bekerja, mereka tidak pernah merasa tersakiti perasaannya. Justru mereka selalu didukung penuh dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Dan karena hal itulah yang membuat mereka menjadi lebih bersemangat lagi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Seorang pemimpin juga harus bisa menghormati pendapat dari karyawan, ketika dalam mengambil keputusan seorang pemimpin tidak mutlak semua keputusan ditangan pemimpin, tetapi keputusan berada pada keputusan bersama dikarenakan manajer Persada TV Lamongan lebih mengedepankan Kekeluargaan. Dengan begitu akan tercipta saling keterbukaan antara pemimpin dan karyawan.

C. Upaya manajer dalam kinerja karyawan.

Upaya yang dilakukan oleh manajer Persada TV Lamongan dalam kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan manajer melakukan beberapa kebijakan diantaranya yaitu:

a. Mengadakan Kegiatan Rekreasi

Refresing itu penting apalagi untuk para karyawan dikarenakan refresing bisa membuat karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan kinerjanya pun tidak akan menjadi kacau.

Oleh karena itu, manajer Persada TV Lamongan dalam hal ini selalu memperhatikan karyawannya. Dia tidak ingin karyawannya mengalami suatu kejenuhan karena kepenatan yang ditimbulkan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurutnya, apabila kejenuhan selalu melanda para karyawannya, maka kinerja mereka pun juga akan terganggu dan akhirnya akan menjadikan menurunnya suatu perusahaan. Agar hal ini tidak terjadi, maka manajer pun mengadakan kegiatan rekreasi. Dengan harapan bisa menyegarkan kembali para karyawannya.

Karyawan Persada TV Lamongan pun mengaku sangat puas dengan adanya kegiatan rekreasi ini. Walaupun tidak dilakukan pada setiap saat, namun hal ini sudah cukup membuat mereka bisa mengusir kejenuhan yang melanda mereka karena kepenatan pekerjaan yang telah mereka jalani. Buat mereka, kegiatan rekreasi ini sangat bermanfaat. Karena bisa membuat pikiran mereka menjadi segar kembali. Sehingga mereka pun bisa kembali bekerja lebih baik lagi.

b. Kekeluargaan

Suatu perusahaan itu bisa dikatakan seperti keluarga. Sepertihalnya yaitu manajer sebagai kepala keluarga dan karyawannya sebagai anak-anaknya, sebuah keharmonisan keluarga akan tercapai kalau kepala keluarganya memiliki sifat yang bijaksana dan selalu menjalin hubungan antara kepala keluarga dan anak-anaknya. Dan hubungan anak dengan anak bisa terjaga. Seperti halnya sebuah perusahaan atau organisasi dimana terjalin hubungan pemimpin dengan bawahannya dan bawahan dengan bawahan yang terjalin dengan baik. Sehingga menimbulkan suatu hubungan yang harmonis di dalam perusahaan dan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Hal semacam itulah yang mendasari manajer Persada TV Lamongan menerapkan sebuah sistem kekeluargaan. Dan tanggapan dari para karyawan sangatlah positif dikarenakan dengan adanya sistem kekeluargaan itu para karyawan merasa lebih nyaman dan semangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah ditugaskan kepadanya.

c. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

Dalam setiap pengambilan keputusan, Persada TV Lamongan selalu bermusyawarah untuk menghasilkan hasil yang mufakat. Sehingga walaupun ada masalah atas hasil itu pun yang bertanggung jawab adalah semuanya, baik manajer maupun karyawannya. Namun begitu, dalam pengambilan keputusan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan manajer, terkadang karyawan tidak selalu diikutsertakan. Karyawan hanya dilibatkan dengan urusan yang sesuai dengan kapasitasnya sebagai karyawan. Karena ada beberapa hal yang sangat prinsipil di Persada TV Lamongan di mana keputusan itu hanya bisa diambil oleh pimpinan. Apabila urusannya menyangkut dengan sesuatu yang besar, keputusan berada di tangan manajer. Istilahnya, urusan proyek ke atas karyawan tidak ikut campur. Tapi urusan proyek ke bawah, karyawan bisa menentukan.

d. Peningkatan Kinerja Karyawan

1). *Job Description* yang jelas

Seorang manajer harus bisa mengarahkan karyawannya untuk melakukan suatu pekerjaannya. Begitu juga dengan manajer Persada TV Lamongan yang selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan para karyawannya, bahwa manajer selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada mereka agar dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan ditetapkan. Karyawan yang semula tidak paham akan pekerjaan yang diberikan oleh manajer, menjadi paham seussai mendapat penjelasan dari manajer.¹⁴

2). Solidaritas antar Teman Sepekerjaan

¹⁴ Wawancara Pribadi, *Nasrullah, SE*, (Karyawan Persada TV Lamongan), 7 Juli 2015.

Karyawan Persada TV Lamongan selalu menjaga solidaritas dan saling kerjasama dalam bekerja mereka bisa menyelesaikan semua masalah dalam pekerjaannya. Karena dalam bekerja, mereka bisa saling membantu.¹⁵ Apabila ada seorang karyawan yang tidak bisa menyelesaikan sebuah masalah dalam pekerjaannya, maka karyawan yang lain ikut membantu. Sehingga pekerjaan pun bisa terselesaikan dengan baik. Dan solidaritas ini masih terus mereka lakukan hingga sekarang. Dan mungkin semakin bertambah rasa kesolidan yang tertanam di antara karyawan Persada TV Lamongan kalau dilihat dari suasana keakraban antara karyawan di Studio Persada TV Lamongan.

3). Kepatuhan Pada Prosedur dan Aturan kerja

Pada setiap perusahaan, terdapat peraturan dan prosedur kerja. Dengan adanya peraturan-peraturan yang diterapkan, diharapkan bisa membuat para karyawan menjadi lebih disiplin. Sehingga kinerja para karyawan bisa lebih ditingkatkan lagi. Begitu juga dengan para karyawan Persada TV Lamongan lebih menginginkan peraturan-peraturan yang dibuat oleh manajer Persada TV Lamongan secara terperinci, agar karyawan lebih disiplin lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan begitu kinerja yang ditimbulkan akan meningkat seperti yang diinginkan perusahaan. Dan akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut¹⁶.

Peraturan yang diterapkan oleh Persada TV Lamongan itu diambil dari hasil musyawarah manajer dengan para karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di Persada TV Lamongan. Dikarnakan merekalah yang membuat peraturan tersebut. Dengan begitu kalau ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut akan merasa malu atas peraturan yang mereka buat sendiri.

4). kebebasan karyawan dalam bekerja

Terkadang seorang karyawan ingin bisa melaksanakan pekerjaannya tanpa harus ada campur tangan dari manajer. Karena bagi mereka, jika setiap pekerjaan selalu melibatkan manajer, maka mereka tidak akan bisa mengeluarkan kreatifitasnya. Sehingga tidak mengalami kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, seorang manajer bisa membiarkan dan memberikan kepercayaan kepada bawahannya bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Dan hal ini juga diterapkan oleh Persada TV Lamongan guna untuk menciptakan kemandirian dari para karyawan. Dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga menjadikan karyawan bisa lebih kreatif dan menjadikan kepuasan yang tersendiri bagi para karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan kepercayaan yang diberikan oleh manajer sangatlah berpengaruh positif dikarnakan karyawan merasa senang sehingga karyawan bisa bekerja lebih giat dengan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga mereka bisa mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

5). Tanggung Jawab

Pada dasarnya seorang karyawan memiliki sebuah tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, satu pekerjaan saja walaupun mencakup skala kecil dan karyawan tidak bisa menyelesaikannya maka karyawan tersebut harus bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya itu.

Begitu juga dengan karyawan Persada TV Lamongan bahwa tanggung jawab adalah sebuah kunci dari keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan memahami atas apa yang harus mereka pertanggung jawabkan maka pekerjaan akan tercapai pada tujuannya. karyawan belajar tentang apa yang perlu diperbaiki. Pengembangan kinerja

¹⁵ Wawancara pribadi, *Nasrullah, SE*

¹⁶ Wawancara pribadi, *Nasrullah, SE*

yang didasarkan bahwa karyawan dapat mempengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecakapan kompetensi perilaku. Dengan begitu maka karyawan akan lebih mudah dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi¹⁷.

6). Perubahan atas suatu pekerjaan

Dalam suatu perusahaan, biasanya ada perubahan-perubahan dalam suatu pekerjaan. Agar terdapat suasana kerja yang variatif. Akan tetapi, perubahan-perubahan itu harus disetujui oleh semua pihak di dalam perusahaan itu. Bukan keputusan individu.

Dalam prakteknya, manajer Persada TV selalu melibatkan karyawannya dalam membuat perubahan-perubahan di dalam Perusahaannya. Apalagi kalau perubahan itu menyangkut tentang karyawan-karyawan itu sendiri. Sehingga, dalam aplikasinya tidak terdapat kesalahpahaman dalam melaksanakan pekerjaan¹⁸.

Hal ini juga yang membuat para karyawannya selalu tahu akan apa yang harus dikerjakannya. Karena mereka selalu diberikan informasi- informasi yang *up to date* oleh sang manajer. Mereka mengatakan setiap ada perubahan-perubahan yang menyangkut tentang kinerja karyawan, manajer memberikan penjelasan-penjelasan tersebut. Dengan informasi yang didapat tersebut. Karyawan yang dulunya tidak bisa melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sekarang karyawan sudah bisa menyelesaikan pekerjaannya meskipun masih belum memuaskan.

7). Sikap saling keterbukaan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sikap saling terbuka sangat diperlukan. Tanpa adanya sikap tersebut, akan sulit bagi perusahaan itu untuk bisa berkembang. Justru cenderung akan menghancurkan perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, manajer Persada TV Lamongan selalu berusaha untuk bisa menerapkan sikap saling terbuka, baik antara dia dengan para karyawannya, juga antara karyawan dengan karyawan yang lain. Agar tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta karyawan dengan karyawan yang lain. Dengan begitu, perusahaanlah yang akan mendapat keuntungan.

Dari kebijakan saling terbuka tersebut, karyawan yang tadinya selalu tertutup dalam melaksanakan pekerjaannya sekarang mulai membuka diri. Sehingga hasil kerjanya pun bisa terlihat dengan jelas.

Penutup

Pada bagian akhir skripsi ini, dapat dikemukakan berapa-beberapa kesimpulan dari kepemimpinan Islami manajer Persada TV Lamongan dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kepemimpinan Islami Manajer Persada TV Lamongan

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang otokratis

Gaya yang diterapkan manajer Persada TV Lamongan cukup efektif dalam kinerja para karyawannya.

1) Ciri-ciri Kepemimpinan manajer Menjunjung tinggi kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT.

- a) Dapat menjaga amanah.
- b) Pandai bergaul dengan masyarakat.
- c) Memiliki semangat untuk maju dan memiliki sifat pengabdian.
- d) Disiplin dan bijaksana.
- e) Luwes
- f) Membebaskan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
- g) Menjaga perasaan dan menghormati pendapat bawahannya

b. Upaya manajer Persada TV Lamongan dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

¹⁷ Wawancara pribadi, Nasrullah, SE.

¹⁸ Wawancara pribadi, Nasrullah, SE.

Diantaranya yaitu:

- 1) Mengadakan kegiatan Rekreasi
- 2) Kekeluargaan
- 3) Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
- 4) Peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan dari semua data dan fakta yang telah di jabarkan penulis menyimpulkan bahwa sejauh ini kepemimpinan manajer yang diterapkan di Persada TV Lamongan ini berjalan cukup efektif dalam kinerja karayawannya. Terbukti pada tahun pendiriannya Persada TV Lamongan yang sudah beberapa kali mengalami pembaruan-pembaruan yang sekarang sudah ditetapkan menjadi Persada TV Lamongan. Dengan demikian kepemimpinan yang diterapkan manajer di Persada TV Lamongan cukup sesuai dengan visi dan misi dari Persada TV Lamongan tersebut, yang dimana sistem kepemimpinan yang menjaga sikap kekeluargaan dan keterbukaan satu sama lain. Sehingga antara manajer dengan karyawan terjalin sangat erat.

Daftar Pustaka

- Sentanoe Kertonegoro, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Widya Press, 1994), cet. Ke-1 h. 100.
- Bambang Tri cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : IPWI, 1990), cet. Ke-1, 17-18.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya), cet. Ke-2,1.
- Anas Sudjana, *Metode Riset dan Metode Bimbingan Skripsi*, (Yogyakarta: Reproduksi UD Darma, 1980), h. 16
- Lexy J. dan Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006), 4.
- M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, Cet. 1, 2004), 122.
- Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Bandung, Cet. Ke 20, 2014), 224.
- Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 173
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Komunikasi Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1993), 202.
- Tarwotjo, Harwanti, Suprpto, *Materi Pokok Kepemimpinan I*, (Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2001), cet. 4, h. 417.