

orang yang beriman. Walaupun Rasulullah saw. sendiri telah dijanjikan akan mendapatkan pertolongan-Nya dan mendapatkan kemenangan dalam perjuangan beliau, tetapi dalam praktiknya Allah Swt. selalu memerintahkan Rasulullah saw. agar berjuang bersama-sama dengan orang yang beriman. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dan karyawan juga berjuang bersama-sama dalam satu visi dan misi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan, mereka saling memotivasi dan konsisten dalam mewujudkan visi-misi tersebut. Pemimpin tidak dapat memajukan perusahaan sendiri tanpa adanya bantuan dari bawahan, intinya kemajuan dan berkembangnya dalam suatu perusahaan atau lembaga terletak pada kekuatan internal dalam perusahaan atau lembaga tersebut, bukan pada kuat atau lemahnya saingan.

Pada zaman Rasulullah saw. pernah terjadi bencana banjir bandang sehingga akibat ditimbulkan dari bencana banjir tersebut adalah hanyutnya Hajar Aswad. Hajar Aswad adalah batu yang sangat dimuliakan oleh Suku Quraisy, sehingga banyak para pemimpin atau orang-orang yang terpandang dari Suku Quraisy ingin mengambil dan meletakkan kembali ke Ka'bah, akibatnya terjadilah perselisihan antara pemimpin-pemimpin tersebut karena sama-sama berpikir bahwa dirinyalah yang berhak. Ketika terjadi perselisihan tersebut Rasulullah datang dan menengahi mereka. Kemudian Rasulullah memberikan solusi dengan membentangkan kain dan pemimpin-pemimpin tersebut diperintahkan Rasulullah untuk memegang ujung dari kain tersebut dan meletakkan Hajar Aswad di atas kain tersebut sehingga para pemimpin

sama-sama membawa Hajar Aswad dengan kain tersebut dan meletakkannya di Ka'bah.¹⁸

Peristiwa tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah sebagai pemimpin mampu memberikan solusi dan mau mendengarkan masalah yang dihadapi oleh kaumnya, dan memberikan solusi tanpa merugikan satu sama lain dengan melibatkan semua pemimpin tersebut. Sikap Rasulullah tersebut sama halnya dengan pemimpin transformasional yang tidak ingin meragukan karyawannya untuk menyelesaikan suatu masalah, pemimpin tersebut sebelum memberikan kebijakan akan berdiskusi dahulu untuk melibatkan mereka dalam mengambil suatu keputusan, sehingga para karyawan akan merasa dianggap atas kinerja mereka selama ini.

Hampir semua yang dikemukakan dalam teori kepemimpinan transformasional ada pada diri Rasulullah. Beliau cukup mempunyai sifat-sifat pemimpin seperti jujur, berani, konsisten, dan cerdas. Beliau memiliki perilaku pemimpin seperti hubungan yang baik dengan sahabatnya. Selain itu beliau juga memiliki karisma yang kuat dan menjadi pemimpin yang berhasil membawa perubahan. Mengacu pada Rasulullah yang memiliki karakter SAFT (*Ṣiddiq, Amanah, Faṭānah, Tabligh*), maka ini dapat dijadikan persyaratan utama dari karakter kepemimpinan.¹⁹

Kepemimpinan transformasional apabila dikaitkan dengan karakter pemimpin Rasulullah tersebut mempunyai hubungan. Pemimpin yang jujur

¹⁸ Khoirul Anam, "*Kisah Peletakan Hajar Aswad*", dalam <http://www.nu.or.id/a,public-m,dinamic-s,detail-ids,51-id,40089-lang,id-c,hikmah-t,Kisah+Peletakan+Hajar+Aswad-.phpx>, diakses pada 6 Agustus 2015.

¹⁹ Juarnaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2011), 206.

sangat dibutuhkan dalam setiap lembaga karena apabila pemimpin berdusta dalam setiap pekerjaannya maka perusahaan yang dipimpinnya akan hancur, sedangkan dalam kepemimpinan transformasional pemimpin harus tampil *all out*, konsisten, dan fokus dalam bekerja sehingga tidak setengah-setengah dalam bekerja dan mewujudkan perusahaan yang maju dan berkembang.

Amanah adalah dapat dipercaya, pemimpin transformasional dalam mengembangkan perusahaannya akan mempunyai komitmen dan konsisten terhadap visi dan misi yang telah dibuatnya. Pemimpin tersebut tidak hanya menyerah pada visi dan misinya terwujud, pemimpin akan selalu memotivasi dan yakin bahwa mimpinya akan terwujud. Sehingga pemimpin tersebut akan konsisten dalam mewujudkannya dan mempunyai keyakinan bahwa dirinya mempunyai karyawan yang bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Faṭānah mempunyai arti cerdas, pemimpin transformasional memiliki kecerdasan dalam mewujudkan dan menciptakan visi dan misinya dan pemimpin tersebut mempunyai ide yang kreatif dan inovatif. Ketika perusahaan mengalami kendala dan rintangan dalam perusahaannya maka dia akan hadir dengan memberikan solusi yang cerdas dan memberikan kebijakan yang tidak merugikan satu sama lain, akan tetapi memberikan kenyamanan bagi yang disekitarnya dan dalam pengambilan keputusan pemimpin tersebut akan melibatkan para karyawannya.

Selanjutnya adalah *tabligh*. *Tabligh* yaitu menyampaikan wahyu. Apabila dihubungkan dengan pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang selalu menyampaikan kepada karyawannya terhadap tujuan

bersama untuk memajukan perusahaan dan memotivasi para karyawan. Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para karyawannya 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 yang nyata dalam organisasi.

Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya perkembangan dan kemajuan dari suatu perusahaan terletak pada sosok pemimpin, karena pemimpin adalah tonggak dari sebuah perusahaan.

Baitul Māl wa al-Tamwīl (BMT) merupakan lembaga keuangan yang bersifat mikro dan dalam kegiatan operasinya dengan menjalankan prinsip syariah dan bagi hasil. BMT didirikan dengan maksud menumbuh kembangkan 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 (Urusan Guru Tugas) Sidogiri, BMT ini merupakan milik dari Pondok pesantren Sidogiri yang berada di Pasuruan dan sudah membuka cabang yang tersebar di pulau Jawa salah satunya di Surabaya.

BMT Surabaya merupakan cabang pertama yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri yang telah berdiri sejak tahun 2000. Ketika itu BMT menunjuk salah satu alumni Ponpes Sidogiri yaitu bapak Samsul Arifin untuk menjadi kepala cabang BMT di wilayah Surabaya.

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.

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 cabang dapat memenuhi karakter “4I” yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* dari kepemimpinan transformasional sehingga dari kepemimpinan kepala cabang dapat memberikan dampak positif atau persepsi yang berbeda terhadap perkembangan dan kemajuan dari BMT UGT Sidogiri maka dibutuhkan sumber data dari BMT tersebut.

Berdasarkan persoalan di atas dapat dikatakan peranan pemimpin menjadi tolak ukur dalam kemajuan suatu perusahaan atau lembaga. Bertitik tolak pada latar belakang di atas peneliti ingin meneliti tentang peran gaya pemimpin yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya terhadap perkembangan BMT Sidogiri di cabang Surabaya. Dengan demikian peneliti memberi judul pada penelitian ini dengan judul **“Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perkembangan BMT UGT Sidogiri Cabang Surabaya”**.

Ahmad Rohim dengan judul skripsi “Pengaruh kompensasi kepemimpinan, keterampilan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya”, tahun 2014. Skripsi ini dengan penelitian yang akan diteliti sama-sama membahas tentang kepemimpinan, akan tetapi perbedaannya terletak pada objek yang diteliti yaitu penelitian dari Ahmad Rohim mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap keterampilan dari kinerja karyawan di BMT tersebut dan penelitian Ahmad Rohim tidak menjelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT tersebut.

Hoidul Hoir dengan judul skripsi “Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kurikulum di Mts Terpadu Al-Roudlah Seduri Mojosari Mojokerto” tahun 2010.²¹ Skripsi ini membahas mengenai suatu deskripsi tentang gaya kepemimpinan transformasional yang bisa meningkatkan sekolah sehingga dapat mengembangkan kurikulum di sekolah tersebut.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pengaruh yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan transformasional dan objek yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan mengenai peran yang dilakukan oleh pemimpin sehingga BMT mengalami perkembangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hoidul Hoir mengenai implementasi

²¹ Hoidul Khoir, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Kurikulum Di Mts Terpadu Al-Roudlah Seduri Mojosari Mojokerto” (Skripsi--UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2010), 10.

Ria Duwin Andayani dengan judul skripsi “Model Kepemimpinan Transformasional di Telkom Divre Jawa Timur” tahun 2011.²⁴ Skripsi ini membahas mengenai deskripsi tentang gaya kepemimpinan transformasional di Telkom Divre Jawa Timur. Skripsi ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai kepemimpinan transformasional akan tetapi dalam penelitian tersebut meneliti tentang deskripsi atau paparan mengenai model dari kepemimpinan transformasional di perusahaan tersebut. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengenai peran dari kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan di BMT UGT Sidogiri.

Ahmad Saifuddin dengan judul skripsi “Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri I Gedangan Sidoarjo” tahun 2009.²⁵ Skripsi ini membahas tentang pengaruh yang diperankan pemimpin transformasional sehingga meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Skripsi ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu kepemimpinan transformasional akan tetapi penelitian yang akan dilakukan mengenai peran kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan di BMT. Sedangkan skripsi ini membahas mengenai peningkatan kinerja akibat dari kepemimpinan transformasional

²⁴ Ria Duwin Andayani, “Model Kepemimpinan Transformasional Di Telkom Divre Jawa Timur” (Skripsi--UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2011),10.

²⁵ Ahmad Saifuddin, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan Di Sma Negeri I Gedangan –Sidoarjo” (Skripsi--UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2009), 25.

meliputi definisi kepemimpinan menurut para ahli, gaya kepemimpinan, dan kepemimpinan transformasional.

Bab ketiga, mengemukakan tentang pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya. Dalam bab ini, penulis membaginya dalam 2 pokok bahasan yaitu, pertama tentang gambaran umum tentang BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya yang meliputi: sejarah berdirinya BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, visi dan misi, dan struktur kepengurusan dari BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya. Kedua, penyajian data mengenai karakter kepemimpinan transformasional kepala cabang BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya dan perkembangan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya.

Bab keempat, merupakan paparan hasil penelitian yang berisi tentang analisis data dari hasil penelitian untuk menjawab dari rumusan masalah penelitian yaitu analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya, yang meliputi: gaya kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya dan peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri.

Bab kelima, mengemukakan tentang kesimpulan dari bahasan hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang diperlukan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.