

**GAYA KEPEMIMPINAN DI KOPERASI ALMAMART PONDOK
PESANTREN KRAPYAK YAYASAN ALI MAKSUM YOGYAKARTA
TAHUN 2022**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Meyreza Dwi Savitri
NIM 19102040107**

Pembimbing:

**Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
NIP 196302101991031002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-701/Un.02/DD/PP.00.9/05/2023

Tugas Akhir dengan judul : GAYA KEPEMIMPINAN DI KOPERASI ALMAMART PONDOK PESANTREN
KRAPYAK YAYASAN ALI MAKSUM YOGYAKARTA TAHUN 2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MEYREZA DWI SAVITRI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040107
Telah diujikan pada : Kamis, 13 April 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6448863db471d



Penguji I
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6450e1064d6db



Penguji II
Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag., M.Si
SIGNED

Valid ID: 643cf479d37a



Yogyakarta, 13 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64589aa8d3018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meyreza Dwi Savitri
NIM : 19102040107
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Gaya Kepemimpinan di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta Tahun 2022 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 April 2023

Yang Menyatakan,



Meyreza Dwi Savitri
NIM. 19102040107

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

كلکم راع و کلکم مسؤل عن رعیتہ¹

“Setiap dari kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban”.

(HR. Bukhari)



¹ Nurul Huda, “Kullukum Ra’in Wa Kullukum Mas’ulun Hadits Tentang Tanggung Jawab”, <https://pondokyajri.com/kullukum-rain-wa-kullukum-masulun-hadits-tentang-tanggung-jawab-bacaan-lengkapny/>, diakses tanggal 10 April 2023.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah dzat yang Maha Agung dan Mulia yang telah memberikan banyak nikmat dan senantiasa memberikan hidayahnya kepada setiap makhluk ciptaan-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan di Koperasi Almart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta Tahun 2022”. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan para pengikutnya sampai hari akhir yang selalu kita nantikan syafa’atnya di hari akhir nanti.

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran diri, peneliti sadar bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materi, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan demi terselesaikannya laporan penelitian ini. Untuk itu, peneliti berterimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil Al Makin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan teliti dan sabar serta memberikan waktu, pengetahuan, saran dan memberikan motivasi kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang mengingatkan saya untuk segera memulai skripsi.
6. Ibu Nur Hidayati selaku staf TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian surat-surat skripsi.
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya dengan ikhlas dan sabar selama empat tahun ini.
8. Orangtua ku tercinta Bapak Sugeng Mulyoprayitno dan Ibu Siti Azizah terima kasih dengan telah memberikan jiwa, raga dan kasih sayangnya dalam mendidiku menjadi anak yang mandiri, kuat serta selalu mendukung, membimbing, dan berdo'a untuk kebbaikanku, sehingga skripsi ini terselesaikan.
9. Kakakku tersayang Rezky Apriza Putri serta adik-adikku tercinta Tri Novia Aini, Miftahur Rahmah, Nurul Luthfiyyah, Muhammad Fazlu Rahman, terimakasih untuk dukungannya sehingga menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Kiai dan Ibu Nyai ku tercinta di Pondok Pesantren Krapyak, terimakasih atas kasih sayang dan ilmu kesabaran yang selalu kalian tanamkan di dalam diriku.

11. Teman-teman pembimbing Musyriifat Tangguh tercintaku, terimakasih telah menjadi teman 24 jam ku. Selalu mendukung, memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman JP4M ku, Mitha, Marini, Maila. Terimakasih untuk dukungan, semangat dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2019 yang saling menyemangati untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Bapak Muhammad Taufik selaku *Manager Operasional* di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta dan karyawan yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
15. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak, peneliti, maupun untuk pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan untuk kita. *Aamiin*.

Yogyakarta, 19 Maret 2023

Peneliti,

Meyreza Dwi Savitri
19102040107

ABSTRAK

Meyreza Dwi Savitri (19102040107), Gaya Kepemimpinan di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta Tahun 2022, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2023.

Penelitian ini dilatar belakangi gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sebuah lembaga atau organisasi memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, seperti Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Mencapai sebuah tujuan tersebut dibutuhkan seorang pemimpin. Tujuan akan tercapai secara maksimal ketika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan *Manager Operasional* di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Koperasi Almamart adalah salah satu badan usaha pondok pesantren yang didirikan pada tanggal 20 Februari 2022 bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para santri.

Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *Manager Operasional* di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta Tahun 2022. Dengan metode penelitian lapangan (*field research*) kualitatif, dengan subjek penelitian adalah *Manager Operasional*, pegawai dan mitra kerja, pengumpulan data dengan teknik *observasi*, *interview*, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan menurut Miles Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, menggunakan teknik keabsahan data triangulasi sumber data dan triangulasi pengumpulan data, sehingga data yang dihasilkan akurat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Manager Operasional* Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan di sisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan demokratik, meskipun di sisi lain juga menerapkan kepemimpinan paternalistik, kharismatik, dan *laissez fair*. Hal ini diperkuat oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan *Manager Operasional* Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Koperasi, Pondok Pesantren

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|---------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba' | B | - |
| ت | ta' | T | - |
| ث | ša | š | s (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | - |
| ح | ha' | ḥ | h (dengan titik di bawah) |
| خ | kha' | Kh | - |
| د | Dal | D | - |
| ذ | žal | Ž | z (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | R | - |
| ز | Zai | Z | - |
| س | Sin | S | - |
| ش | Syin | Sy | - |
| ص | šad | š | s (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | d (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa' | ṭ | t (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa' | ẓ | z (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | Koma terbalik |
| غ | Gain | G | - |
| ف | fā' | F | - |
| ق | Qaf | Q | - |
| ك | Kaf | K | - |
| ل | Lam | L | - |
| م | Mim | M | - |

| | | | |
|----|--------|---|---|
| ن | Nun | N | - |
| و | Wau | W | - |
| هـ | ha' | H | - |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof (tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata) |
| ي | ya' | Y | - |

2. Vokal

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin |
|-------|---------|-------------|
| ◌َ | fathah | A |
| ◌ِ | kasrah | I |
| ◌ُ | dhammah | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|----------------|-------------|---------|
| سِ | Fathah dan ya' | Ai | a dan i |
| سِو | Fathah dan wau | Au | a dan u |

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

| Tanda | Huruf Latin |
|-------|-------------|
| اَ | A |
| اِ | I |
| اُ | U |

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua:

a. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah yang hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dhammah, transliterasinya adalah “t”.

b. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “al” serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu transliterasinya dengan “h”.

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ʾ”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “a” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Catatan:

- 1) Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital

seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

- 2) Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

| | |
|---|----|
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iv |
| MOTTO..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| ABSTRAK | ix |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN | x |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| D. Kajian Pustaka | 7 |
| E. Kajian Teori..... | 16 |
| F. Metode Penelitian..... | 38 |
| G. Sistematika Pembahasan | 44 |
| BAB II..... | 45 |
| GAMBARAN UMUM LEMBAGA..... | 45 |
| A. Posisi Sosial Geografis..... | 45 |
| B. Sejarah Singkat Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak | 46 |
| C. Standar Operasional Prosedur (SOP) | 47 |
| D. Visi dan Misi Almamart..... | 49 |
| E. Struktur Organisasi..... | 50 |
| BAB III..... | 51 |
| PEMBAHASAN | 51 |
| A. Gaya Kepemimpinan | 51 |
| B. Fungsi Kepemimpinan | 65 |
| BAB IV | 74 |
| PENUTUP | 74 |
| A. Kesimpulan..... | 74 |
| B. Saran..... | 74 |

| | |
|---------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| TRANSKRIP INTERVIEW | 2 |
| LAMPIRAN | 5 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesantren adalah sebuah asrama Pendidikan Islam tradisional dimana para santrinya tinggal bersama dan belajar ilmu-ilmu keagamaan dibawah bimbingan seorang Kyai. Asrama untuk para santri berada dalam kompleks pesantren dimana tempat tinggalnya Kyai. Dalam lingkungan Pesantren, koperasi sudah pasti ada di dalamnya. Pesantren juga merupakan institusi Pendidikan Islam yang dinilai paling tua, pesantren juga memiliki akar transmisi sejarah yang jelas. Dimana para pemuka agama terdahulu telah merubah gaya Pendidikan dari sistem yang diajarkan oleh kolonial Belanda membawa perubahan untuk menjadikan pelajar-pelajar Islam yang patuh akan agama Islam. Pondok Pesantren juga telah melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan peran dan sekaligus memberdayakan potensinya bagi kemaslahatan lingkungannya. Salah satu bentuk adaptasi nyata yang telah dilaksanakan adalah pendirian koperasi Pondok Pesantren. Guna memenuhi kebutuhan santri sehari-harinya, koperasi pesantren lah yang menjadi satu-satunya sarana berbelanja para santri.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi maupun lembaga-lembaga harus

diberikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif.²

Menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.³ Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para anggotanya, perilaku para pemimpin itu disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.⁴ Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Miftah Thoha dalam bukunya "Kepemimpinan dalam Manajemen" menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang

² Nadia Muflaha, *Gaya Kepemimpinan Pada Pandeka Coffee Shope Batusangkar*, Skripsi (Batusangkar: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Batusangkar, 2021), hlm. 1.

³ Formasi Bisnis Indonesia, "Pengertian Kepemimpinan (Leadership) Menurut Para Ahli", <https://formasibisnis.com/artikel/pengertian-kepemimpinan-atau-leadership-menurut-para-ahli>, diakses tanggal 25 Januari 2022.

⁴ *Ibid.*

pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.⁵

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak lepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja pemimpin ataupun kinerja karyawan. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien.⁶ Gaya kepemimpinan dapat berjalan dengan baik jika pemimpin bisa berinteraksi dan bekerja sama dengan baik terhadap karyawannya dalam situasi apapun. Seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dibanding karyawan lainnya sehingga pemimpin dipandang berwibawa dan dipatuhi oleh karyawannya. Dalam kepemimpinan terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan sesuai kepribadian dan situasi di tempat kerja tersebut. Faktor utama yang mempengaruhi suatu gaya kepemimpinan adalah pemimpin itu sendiri.

Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta yang berdiri di tengah kampung warga krapyak, dengan ratusan santri setiap tahunnya menjadi salah satu alasan para pengasuh mendirikan koperasi pondok pesantren untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para santri. Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum memiliki Badan Usaha

⁵ Ayu Putri Agustin, dkk., “Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Area Situbondo”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, vol. 13: 1 (2019), hlm. 20.

⁶ Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi (Lampung: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Intan, 2017), hlm. 8.

Pesantren yaitu Almamart. Almamart adalah salah satu usaha Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta yang berbentuk koperasi serba usaha dengan menyediakan barang kebutuhan konsumen. Almamart berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 20 Februari 2020 dengan membuka *outlet* pertama di lingkungan Pondok Pesantren Krapyak. Almamart saat ini memiliki dua *outlet* yang berdiri di lingkungan asrama putri dan asrama putra. Almamart berkonsentrasi dalam bidang manajemen pengelolaan minimarket.

Penelitian ini difokuskan pada koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta sebagai subjek penelitian karena koperasi Almamart adalah koperasi santri yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan para santri, bukan hanya untuk para santri, bahkan koperasi Almamart juga banyak didatangi oleh masyarakat umum untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Bahkan dalam waktu singkat Almamart sudah memiliki dua *outlet* yang terletak di lingkungan asrama putri dan asrama putra. Maka faktor pendukung yang mendasari sebuah perusahaan harus mempunyai sosok pemimpin yang tepat sesuai visi, misi dan motto Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta adalah dapat mewujudkan santripreneur yang *independent*, berdaya dan berfikiran global.

Namun yang menjadi persoalan peneliti adalah sejak awal, kepemimpinan di Pondok Pesantren bersifat individual, tidak kolektif. Hal ini disebabkan pesantren masih menjunjung tinggi model kepemimpinan

berdasarkan keturunan dari keluarga besar. Tentu pola seperti ini akan melekat terhadap instansi yang berada di bawah Pondok Pesantren, salah satunya dibidang wirausaha seperti koperasi. Gaya kepemimpinan koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak lebih condong terhadap model kepemimpinan berdasar keturunan. Oleh karenanya, dalam penelitian ini akan melihat gaya kepemimpinan apa yang diterapkan di koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk membahas dengan melakukan penelitian dengan judul “GAYA KEPEMIMPINAN DI KOPERASI ALMAMART PONDOK PESANTREN KRAPYAK YAYASAN ALI MAKSUM YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fokus penelitian tersebut, rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali MaksuM Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti-peneliti lain dan menambah pengetahuan bagi pembaca terutama tentang pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan sehingga tercipta keharmonisan dan kerjasama yang bagus.

b. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan keilmuan manajemen, khususnya diarahkan kepemimpinan.

2) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini menjadi bahan acuan serta saran untuk pengembangan perusahaan atau organisasi.

3) Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan dalam penelitian ini agar bisa memberikan gambaran pengembangan dalam mengelola perusahaan atau organisasi.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan mengenai penelitian terdahulu, kajian pustaka juga berguna untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan karya orang lain. Di bawah ini peneliti mempunyai beberapa referensi yang berkaitan dengan penelitian lain, yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi Nadia Mufliha IAIN Batusangkar 2021, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Pada Pandeka Coffee Shop Batusangkar”. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pandeka Coffee Shop Batusangkar sangat baik, menjelaskan bahwa setiap melakukan usaha membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.⁷

Penelitian Nadia Mufliha memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu tentang gaya kepemimpinan dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Namun demikian, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah lokasi penelitian yaitu di

⁷ Nadia Mufliha, *Gaya Kepemimpinan Pada Pandeka Coffee Shop Batusangkar*, Skripsi (Batusangkar: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Batusangkar, 2021). hlm. iii

Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

2. Skripsi Adina Nur Rahmani UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015”. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan subjek penelitian adalah *Branch Manager*, karyawan dan mitra kerja. Pengumpulan data dengan teknik *observasi, interview*, dan dokumentasi. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan disisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan demokratik. Serta bentuk-bentuk motivasi yang diberikan *branch manager* adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai dan mitra kerja.⁸

Penelitian Adina Nur Rahmani memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan, menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan *observasi, interview*, dan dokumentasi. Namun demikian, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti

⁸ Adina Nur Rahmani, *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015). hlm. x.

adalah lokasi penelitian yaitu di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

3. Skripsi Lita Ayudha Ningsih UIN Raden Fatah Palembang 2016, yang berjudul “Peran Koperasi Konsumsi Pondok Pesantren Raudhatul Ulum dalam Pemberdayaan Masyarakat Setempat (Studi Kasus di Masyarakat Desa Sakatiga Indralaya Ogan Ilir)”. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa peran koperasi sangatlah besar dalam pertumbuhan ekonomi pesantren maupun warga sekitar yang bernaung di bawah bimbingan pesantren dalam koperasi.⁹

Penelitian Lita Ayudha Ningsih memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu tentang koperasi di pondok pesantren. Namun demikian, perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah lokasi penelitian yaitu di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

4. Skripsi Rohma Nurlia UIN Raden Intan Lampung 2017, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian *survey* dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada

⁹ Lita Ayudha Ningsih, *Peran Koperasi Konsumsi Pondok Pesantren Raudhatul Ulum dalam Pemberdayaan Masyarakat Setempat (Studi Kasus di Masyarakat Desa Sakatiga Indralaya Ogan Ilir)*, Skripsi (Palembang: Jurusan Seni dan Ilmu Sosial Fakultas Hukum, UIN Raden Fatah Palembang, 2016). hlm. iii.

responden. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.¹⁰

Penelitian Rohma Nurlia memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu tentang gaya kepemimpinan. Namun demikian, perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah metode penelitian. Peneliti Rohma Nurlia menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan datanya pun berbeda, peneliti terdahulu menggunakan pengumpulan data berupa kuisisioner sedangkan peneliti saat ini menggunakan pengumpulan data berupa *observasi, interview,* dan dokumentasi.

5. Skripsi Eko Prastyo Ageng Saputra UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Sholawat Sidoarjo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, subjek penelitian ini adalah kiai, pengurus, dan santri pondok pesantren Bumi Shalawat Sidoarjo, pengumpulan data menggunakan metode *observasi, interview,* dan dokumentasi. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam pengembangan pondok pesantren Bumi Sholawat terlihat peran

¹⁰ Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi (Lampung: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Intan, 2017). hlm. ii.

kiai sebagai motivator, afirmator, panutan, pelopor, informan, solusi, dan “orangtua” santri, yang diimplementasikan secara efektif. Dipertegas dengan kepribadian kiai seperti tegas, tawazzun, unik dalam spiritual, sederhana, senang bergaul, cerdas dalam spiritual, nasionalis dan disiplin yang menjadi kepribadian seorang pemimpin.¹¹

Penelitian Eko Prastyo Ageng Saputra memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan, menggunakan metode kualitatif, pengumpulan data dengan *observasi, interview*, dan dokumentasi. Namun demikian, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti adalah lokasi penelitian yaitu di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta dan subjek penelitian yaitu pimpinan, karyawan dan mitra kerja.

6. Skripsi Fitri Kurnianingsih UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegarejo Magelang”. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan teknik *Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dimana populasinya dibagi-bagi terlebih dahulu menjadi kelompok-kelompok yang (relatif) homogen, kemudian dari masing-masing kelompok yang dinamakan statrum, diambil sampel

¹¹ Eko Prasetyo Ageng Saputra, *Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Sholawat Sidoarjo*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. x.

secara acak. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.¹²

Penelitian Fitri Kurnianingsih memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti adalah lokasi penelitian yaitu di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta, metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dan pengumpulan data dengan *observasi, interview*, dan dokumentasi.

7. Skripsi Faisal Effendi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta”. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *random* keseluruhan karyawan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam skripsi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan palera multimedia Yogyakarta.¹³

Penelitian Faisal Effendi memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, terdapat

¹² Fitri Kurnianingsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm. x.

¹³ Faisal Effendi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. x.

perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yaitu lokasi penelitian, metode yang digunakan adalah kualitatif, teknik pengambilan data dengan *observasi, interview*, dan dokumentasi.

8. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Denok Sunarsi tahun 2005, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin”. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *alpha Cronbach*. Dalam jurnal ini hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.¹⁴

Jurnal penelitian Denok Sunarsih memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, terdapat perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yaitu lokasi penelitian yang berada di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta, metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dan teknik pengumpulan data yaitu *observasi, interview*, dan dokumentasi.

9. Jurnal EMBA Dewi Sandy Trang Vol. 1 No. 3 tahun 2013, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya

¹⁴ Denok Sunarsi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2005, hlm. 1.

Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam jurnal ini hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.¹⁵

Jurnal penelitian Dewi Sandy Trang memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu lokasi penelitian yang berada di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

10. Tesis Dicky Ari Vanjery MD Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta 2016, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri”. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif *explanatory* dan *inference*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Dalam tesis ini besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan

¹⁵ Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal EMBA*, vol. 1:3 (September 2013), hlm. 208.

faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional sebesar 16,4%, faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan, kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan manusiawi.¹⁶

Tesis penelitian Dicky Ari Vanjery MD memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu lokasi penelitian yang berada di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta, metode penelitian menggunakan metode kualitatif dan teknik pengambilan data dengan *observasi, interview*, dan dokumentasi.

Keseluruhan kajian pustaka tersebut memiliki aspek kesamaan dengan peneliti yaitu gaya kepemimpinan. Namun demikian, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti adalah lokasi penelitian yaitu di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krpyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta serta metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Maka penelitian ini berjudul “Gaya Kepemimpinan di

¹⁶ Dicky Ari Vanjery MD, *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*, Tesis (Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), 2016), hlm. iii.

Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta Tahun 2022”, merupakan penelitian yang belum ada.

E. Kajian Teori

1. Tinjauan Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Istilah pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tidak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan tak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.¹⁷

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau akrab disebut *leadership*.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang

¹⁷ Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, hlm. 12.

dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.¹⁸

Menurut Thoha kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perseorangan maupun secara kelompok.¹⁹

Jadi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin haruslah dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.²⁰

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Dzikrillah Rizqi Amalia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, Skripsi (Malang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2016), hlm. 13.

²⁰ *Ibid.*

membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh karyawan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.²¹

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dan utama dalam berjalannya suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam proses kepemimpinan di sebuah organisasi, maka dari itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam proses kegiatan, tujuan, serta *output* dalam organisasi tersebut.

c. Tipologi Gaya Kepemimpinan

Ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya, yaitu²²:

1) Tipe Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang

²¹ Nadia Muflaha, *Gaya Kepemimpinan pada Pandeka Coffee Shop Batusangkar*, hlm. 18.

²²Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 27-40.

sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan.

Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi ditujukan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan, bukan kesetiaan. Egonya menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut.

Pemimpin ini cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Tindakannya akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan tindakan penghalang akan di nilai tidak baik dengan demikian akan disingkirkan bila perlu menggunakan kekerasan. Pemimpin ini menonjolkan ke-akuannya sebagai pimpinan dan menerapkan disiplin kekakuann yang ketat kepada bawahannya.

2) Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Salah satu ciri utama dari

masyarakat tradisional demikian ialah rasa hormat yang tinggi ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang tua atau orang-orang yang dituakan dihormati terutama karena orang-orang demikian biasanya memproyeksikan sifat-sifat dan gaya hidup yang pantas dijadikan teladan atau panutan oleh para anggota masyarakat lainnya.

Persepsi seorang pemimpin paternalistic tentang perannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan tersebut dipandang bahwa bawahannya belum mencapai tingkat kedewasaan sedemikian rupa sehingga mereka tidak dapat dibiarkan bertindak sendiri, sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Pimpinan ini menginginkan keberadaannya tidak lagi dipertanyakan (*legitimasi*), serta dalam

pengambilan keputusan pimpinan menganggap tidak perlu berkonsultasi lagi.

3) Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik mempunyai ciri khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Pemimpin ini ialah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Bawahan dari tipe pimpinan ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang di anut, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini akan tetap dikagumi oleh bawahan meskipun pimpinan dapat juga menggunakan gaya otokratik.

4) Tipe *Laissez Faire* (Bebas)

Karakteristik utama dari tipe ini adalah menggunakan kriteria persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikapnya dalam hubungannya dengan para bawahannya, perilaku organisasinya dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakannya.

Seorang pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan. Sikap seorang pemimpin *Laissez Faire* dalam

memimpin organisasi dan para bawahannya adalah bersikap permisif, dalam arti bawah para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai keyakinannya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Tipe ini mengarah pada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan seperti rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur dan hirarki organisasi.

5) Tipe Demokratik

Baik dikalangan ilmuwan maupun dikalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratik.

Memang umum diakui bahwa pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Pemimpin yang demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Tipe ini memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi kesalahan pada bawahan, dia tidak langsung menghukum, namun meluruskan

permasalahan sehingga bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Pimpinan demokratis ini akan mendengarkan setiap kritik dan saran dari bawahannya dan membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri mereka sesuai kemampuan mereka masing-masing maka disinilah peran bawahan tipe ini sangat aktif. Tipe pimpinan ini juga akan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan yang dianggapnya mampu dan akan cepat memberikan penghargaan kepada bawahan jika berprestasi dalam bentuk pujian dan reward. Karena itulah pimpinan ini sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.

d. Gaya Kepemimpinan dalam Islam

Dilihat dari segi ajaran Islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah *subhanallahu ta'ala* (SWT).

Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan di akhirat kelak.²³

²³ Eko Prastyo Ageng Saputra, *Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Sholawat Sidoarjo*, hlm. 15.

Sebagaimana nilai-nilai kepemimpinan yang menjadi keseharian Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* (SAW) dalam QS. Ali Imran ayat 159:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّفُتِّضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ

عَنَّهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ²⁴

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Berdasarkan ayat di atas, seorang pemimpin harus memiliki karakter sebagai berikut:

- 1) Berlaku lemah lembut
- 2) Tidak bersikap keras dan berhati kasar
- 3) Memaafkan dan memohonkan ampunan untuk mereka
- 4) Kemudian bertawakallah kepada Allah SWT.

²⁴ Al-Qur'an, 3:159, *Al-Qur'an dan Terjemah Wanita*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009).

e. Fungsi Kepemimpinan

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu sosial itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang.

Tidak satu pun cara bertindak atau berbuat yang dapat digunakan secara sama persis dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama, apalagi berbeda di lingkungan suatu organisasi oleh seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga suatu cara bertindak yang efektif dari seorang pemimpin, tidak dapat ditiru secara tepat dengan mengharapkan hasil yang sama efektifnya oleh pemimpin yang lain. Ada enam pokok fungsi kepemimpinan sebagai berikut²⁵:

1) Fungsi Instruktif

Setiap pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam memberikan perintah yang bersifat komunikatif, agar dilaksanakan menjadi kegiatan oleh orang yang menerima

²⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), hlm. 143-151.

perintahnya. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimengerti oleh anggota organisasi yang menerima perintah.

Pada umumnya tidak dilakukan sendiri oleh pemimpin sebagai pembuat keputusan. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam mewujudkan fungsi instruktif, agar kepemimpinan berlangsung efektif. Pemimpin harus menetapkan apa, bagaimana, bilamana dan dimana suatu perintah dilaksanakan. Sedangkan fungsi orang yang dipimpin adalah melaksanakan perintah, yang hanya akan efektif jika memiliki kemampuan mendengar dan memahami isi instruksi. Kreatifitas dan inisiatif menetapkan apa yang harus dilaksanakan sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya. Namun sulit untuk dibantah bilamana dinyatakan bahwa tingkat intensitas dan efektivitasnya sangat tergantung pada pemimpin.

Fungsi ini antara lain berlangsungnya interaksi antara pimpinan dan bawahan namun tingkat intensitas dan efektifitas sangat tergantung pada pimpinan. Fungsi ini dapat diwujudkan pimpinan dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*)

apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggota organisasinya, baik secara terbatas maupun meluas sebelum keputusan ditetapkan.

Dalam fungsi ini pimpinan juga perlu menyimak berbagai persoalan, aspirasi, pendapat, perasaan, data, informasi yang diungkapkan anggotanya. Konsultasi juga dilakukan setelah keputusan ditetapkan untuk mendapatkan umpan balik, untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang dibuat. Dengan fungsi ini tingkat partisipasi anggota akan meningkat. Jika fungsi ini dilakukan secara teratur dan hasilnya dimanfaatkan bukan saja akan menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga mendapatkan dukungan dari anggota organisasi, maka dampak positifnya akan memudahkan fungsi instruktif karena anggota merasa ikut bertanggungjawab dalam mensukseskan pelaksanaan keputusan. Dampaknya akan memudahkan juga dalam melaksanakan fungsi instruktif, karena setiap anggota organisasi merasa ikut bertanggungjawab dalam mensukseskan pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain tingkat partisipasi anggota organisasi cenderung meningkat.

Fungsi konsultatif dapat dilakukan juga melalui arus sebaliknya, dalam bentuk kesediaan pimpinan melayani anggota

organisasi yang memerlukan penjelasan, informasi, petunjuk dan lain-lain dalam melaksanakan keputusan yang diinstruksikan kepadanya. Dalam kenyatannya tidak semua anggota organisasi sama kemampuannya dalam memahami suatu keputusan atau instruksi dari pimpinannya. Di samping itu mungkin pula ketidakjelasan itu bukan bersumber pada pegawai, tetapi justru berasal dari pimpinan pembuat keputusan dan yang memberikan instruksi pelaksanaannya. Fungsi konsultatif dari sudut pegawai sangat penting artinya untuk menghindari berbagai kemungkinan membuat kekeliruan, jauh lebih baik daripada harus memperbaiki kekeliruan yang terjadi.

Pemimpin tidak boleh mengabaikan pelaksanaan fungsi konsultatif ini, meskipun mungkin akan dapat merepotkannya, namun dapat diatasi dengan mengatur pembagian antarpuncak pimpinan dan pegawai lainnya, dalam memberikan konsultasi sesuai jenjang dan bidangnya masing-masing.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar bersifat komunikasi dua arah, tetapi yang merupakan perwujudan hubungan manusiawi yang kompleks. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya dengan pertukaran informasi, pendapat, gagasan, pandangan. Kondisi partisipasi aktif pegawai akan meningkatkan efisiensi

penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Partisipasi seperti tersebut antara lain dapat terbentuk musyawarah yang memungkinkan anggota organisasi berpartisipasi aktif dalam proses kepemimpinan, yang akan meningkatkan perasaan memiliki terhadap organisasi dan kegiatannya.

Fungsi ini pimpinan bersedia ikut serta dalam pelaksanaan berbagai keputusan karena tidak boleh hanya sekedar mengambil dan memerintahkan pelaksanaan keputusan dalam batas tertentu pemimpin perlu ikut serta melaksanakan keputusan yang ditetapkan. Namun keikutsertaannya itu tidak boleh menenggelamkannya ke dalam kegiatan teknis operasional yang bersifat rutin, agar tugas kepemimpinannya tidak terabaikan.

4) Fungsi Delegasi

Setiap pemimpin harus bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada staf kepemimpinan yang membantunya, karena seorang pemimpin tidak bisa menyelesaikan pekerjaan organisasinya secara sendiri. Pemimpin sendiri pun tidak mungkin berbuat banyak bagi organisasinya, meskipun dengan mengerahkan seluruh tenaga, pikiran dan kemampuannya. Untuk itu setiap pemimpin harus bersedia dan mampu

menjalakan fungsi delegasi, yang dapat dilakukan dengan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya.

Pelimpahan wewenang dalam menetapkan keputusan mungkin diberikan dengan persyaratan harus melalui pucuk pimpinan dapat pula tanpa persetujuan namun dibatasi pada bidang yang tidak bersifat prinsipil.

Pelaksanaan fungsi ini berdasarkan kepercayaan, yaitu harus memberikan kepercayaan sedangkan si penerima kepercayaan harus berhati-hati dan teliti dalam menetapkan keputusan sehingga segala sesuatu yang belum jelas diharap berkonsultasi dahulu.

Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian izin pada pegawai dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan. Ajaran Islam mengajarkan pentingnya persetujuan dari pimpinan, karena berarti tidak bertindak membelakangi yang dapat menimbulkan berbagai akibat yang kurang menguntungkan. Dasar memberikan izin atau persetujuan pada anggota yang mendapat pelimpahan wewenang sebagaimana dikatakan terdahulu adalah kepercayaan. Dengan kata lain pegawai tersebut merupakan orang kepercayaan, agar tidak bertindak membelakangi, baik secara terang-terangan maupun tersembunyi. Untuk itu bagi pemimpin dari kalangan

umat Islam, orang kepercayaan yang terbaik menerima pendelegasian adalah orang-orang yang beriman pula.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun seharusnya akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian ini tidak sekedar melalui kegiatan kontrol atau pengawasan. Dapat dilakukan melalui bimbingan kerja, termasuk juga memberikan penjelasan dan contoh dalam bekerja, latihan di lingkungan kerja lain. Fungsi pengendalian paling efektif dilakukan dengan pengawasan atau kontrol.

Pengawasan dilakukan saat kegiatan berlangsung yang bersifat *preventif* yakni mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan. Pengawasan pun harus dilakukan juga pada kegiatan organisasi yang bersifat rutin, bahkan juga terdapat pelaksanaan etika organisasi. Pemimpin harus berusaha agar tidak seorang pun anggota organisasi terlepas dari pengendaliannya dalam melaksanakan volume dan beban kerja masing-masing. Dalam keadaan seperti itu fungsi pengendalian menjadi identic dengan pengawasan melekat, yang bersifat pengawasan *preventif*.

Pegawai yang menyadari bahwa pimpinannya melakukann pengawasan terhadap dirinya, akan berusaha

mengendalikan kegiatannya dalam menunaikan tugas-tugasnya. Demikianlah kenyataannya bahwa Allah SWT melakukan pengawasan untuk mengendalikan perilaku manusia, apalagi bagi sesama manusia di dalam satu organisasi dengan posisi sebagai pemimpin terhadap sejumlah orang yang dipimpinnya.

Pengawasan dimaksud sebagaimana dikatakan terdahulu bersifat *preventif* dengan tujuan mencegah terjadinya kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan. Pencegahan adalah tindakan pengendalian jauh lebih baik, daripada harus memperbaiki kekeliruan atau kesalahan yang sudah terjadi, baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

6) Fungsi Keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama di lingkungan masing-masing. Seorang pucuk pimpinan di antara para pemimpin yang membantunya dan orang-orang yang dipimpin lainnya, merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian.

Oleh karena itu tidak pilihan lain bagi orang yang bersedia diangkat atau bersedia menjalankan peranan sebagai pemimpin, selain harus menjalankan kepemimpinan yang patut diteladani. Kepemimpinan seperti ini harus ditunjang dengan kepribadian yang terpuji, karena akan bermanifestasi dalam pikiran, sikap dan perilaku seorang pemimpin. Sikap dan

perilaku itu selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpinnya, dalam interaksi antar sesamanya setiap hari.

Dalam menjalankan fungsi keteladanan ini, pemimpin yang beriman dituntut menampilkan seluruh aspek kepribadian manusia yang terbaik dan terpuji disisi Allah SWT. Karena seorang pemimpin adalah tokoh utama yang menjadi pusat perhatian di lingkungan yang dipimpinnya maka pemimpin harus dapat memberikan contoh kepribadian yang patut untuk diteladani.

Secara operasional pemimpin dituntut untuk menjadi teladan dan panutan dalam menjalankan disiplin waktu, disiplin kerja, moral, semangat kerja, tanggungjawab, pengabdian, loyalitas dan dedikasi, kecermatan, ketelitian dan sebagainya. Sedangkan di lingkungan umat Islam, harus dapat diteladani keimanannya tercermin melalui ibadahnya sehari-hari, cara bergaul dalam menghadapi dan memperlakukan orang lain, kesabarannya dan sebagainya.

Dalam proses kepemimpinan selalu terlihat titik berat yang berbeda dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan, antarpemimpin yang satu dengan yang lain. Diantaranya ada yang lebih mengutamakan fungsi instruktif, sedang yang lain fungsi delegasi, yang berikutnya fungsi partisipasi dan lain-lain.

Di samping itu mungkin pula ada yang melaksanakannya dalam bentuk kombinasi.

2. Koperasi

a. Pengertian Koperasi

Koperasi berasal dari bahasa Inggris *cooperation* yang berarti usaha bersama. Dengan arti seperti itu, segala bentuk pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama sebenarnya dapat disebut sebagai koperasi. Secara umum koperasi dipahami sebagai perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, melalui pembentukan sebuah perusahaan yang dikelola secara demokratis.²⁶

Dalam teori nya Bung Hatta, koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah-murahnya, itulah yang dituju. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan.

Berdasarkan kedua definisi diatas, dapat diketahui bahwa koperasi memiliki dua unsur yaitu unsur ekonomi dan unsur sosial.

²⁶ Lita Ayudha Ningsih, *Peran Koperasi Konsumsi Pondok Pesantren Raudhatul Ulum dalam Pemberdayaan Masyarakat Setempat (Studi Kasus Masyarakat Desa Sakatiga Indralaya Ogan Ilir)*, Skripsi (Palembang: Jurusan Seni dan Ilmu Sosial Fakultas Hukum, UIN Raden Fatah Palembang, 2016), hlm. 16.

Koperasi memiliki unsur sosial, keuntungan bukanlah tujuan utama koperasi.

b. Koperasi dalam Islam

Dalam Islam sendiri koperasi disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, Hadits, dan Ijma' ulama Fikih.

Sebagaimana di dalam Al-Qur'an terdapat firman Allah SWT:

وَأَنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ

مَا هُمْ²⁷

“Memang banyak di antara orang-orang yang bersekutu itu berbuat zalim kepada yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, dan hanya sedikitlah mereka yang begitu”.

Koperasi dalam Islam didefinisikan *Assyirkah* berarti: *al-ikhtilaath* atau bercampur. Ahli fikih memberikan definisinya dengan akad antara beberapa orang mengenai suatu modal dan keuntungan (kaedah menurut Al-Ahnaf).²⁸

²⁷ Al-Qur'an, 38:24, *Al-Qur'an dan Terjemah Wanita*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009).

²⁸ Lita Ayudha Ningsih, *Peran Koperasi Konsumsi Pondok Pesantren Raudhatul Ulum dalam Pemberdayaan Masyarakat Setempat (Studi Kasus Masyarakat Desa Sakatiga Indralaya Ogan Ilir)*, hlm. 21.

c. Kepemimpinan Koperasi

Kepemimpinan pengurus koperasi adalah upaya yang dilakukan oleh jajaran pengurus koperasi dalam mempengaruhi anggota-anggotanya dan karyawan koperasi sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusias.

Pemimpin atau pengurus koperasi menganggap bahwa pencapaian itu tidak lepas dari kerja sama antara pemimpin, karyawan dan para anggota.²⁹ Kepemimpinan koperasi ada 3 jenis, sebagai berikut:³⁰

- 1) Pengurus yang mengelola kegiatan organisasi koperasi dan perkoperasian;
- 2) Pengawas yang melaksanakan fungsi pengawas terhadap pengawasan pengurus dalam melaksanakan fungsi-fungsi pelaksanaannya;
- 3) Manajer yang mendapatkan pelimpahan wewenang untuk melakukan fungsi pelaksanaan perusahaan koperasi dari pengurus secara lebih operasional.

d. Kualifikasi Pemimpin Koperasi

²⁹ Ahmad Efendi, dkk., *Implementasi Gaya Kepemimpinan Pada Koperasi Sekar Kartini Jember*, (Artikel Hasil Penelitian Mahasiswa, 2014), hlm. 1.

³⁰ Margono Soekarjo, "Kepemimpinan Koperasi", *KPRI SEHAT RSUD*, <http://www.sisehat.com/2013/07/kepemimpinan-koperasi.html>, diakses tanggal 7 November 2022.

Salah satu persyaratan minimum terbentuknya organisasi koperasi adalah adanya seorang pemimpin, yaitu orang-orang yang siap dan dapat bekerja untuk mewujudkan keinginan-keinginan dan kebutuhan para anggota koperasi, memotivasi dan mengorganisir kelompok serta mengarahkan kegiatan-kegiatan agar tercapainya sasaran dan tujuan organisasi koperasi.

Pemilihan pemimpin koperasi harus berkaitan dengan kriteria khusus untuk memilih seseorang sebagai berikut:³¹

- 1) Kemauan untuk bekerja bagi kepentingan semua anggota;
- 2) Kemampuan untuk bekerja di dalam organisasi;
- 3) Pengetahuan tentang masalah-masalah ekonomi;
- 4) Kesiapan untuk bekerja atas dasar kehormatan, bukan untuk mencari keuntungan.

e. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan adalah suatu usaha yang rasional dari administrator untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pada bagian bagian awal dari fungsi perencanaan.

Prosesnya mulai dan berakhir dengan pertimbangan. Ia memerlukan

³¹ Margono Soekarjo, "Kepemimpinan Koperasi", *KPRI SEHAT RSUD*, <http://www.sisehat.com/2013/07/kepemimpinan-koperasi.html>, diakses tanggal 7 November 2022.

kreativitas, keterampilan kuantitatif dan pengalaman. Urutan-urutan langkahnya sebagai berikut:³²

- 1) Penentuan masalah;
- 2) Analisa situasi yang ada;
- 3) Pengembangan alternatif-alternatif;
- 4) Analisa alternatif-alternatif;
- 5) Pilihan alternatif yang paling baik.

Pendapat tersebut, menegaskan bahwa sebenarnya proses pengambilan keputusan adalah proses pemilihan alternatif pemecahan masalah untuk mendapatkan penyelesaian yang terbaik. Bila dilakukan secara nalar, memang proses ini akan lebih panjang dan makan waktu, namun kemungkinan kecil kesalahannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh langsung dari obyek, dalam hal ini adalah Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian dilakukan untuk membangun teori dari suatu data,

³² Herson Anwar, "Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah", *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 8:1 (April, 2014), hlm. 43.

dimana desain dari metode kualitatif tersebut bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian. Maka analisa data yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pimpinan Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Adapun komponen lain yang mendukung subjek penelitian ini adalah pegawai koperasi almamart dan mitra kerja koperasi. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Observasi dilakukan untuk mengetahui ruang (tempat), pelaku, kegiatan, obyek, maupun kejadian di lokasi penelitian. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non participants* observasi yaitu peneliti tidak ambil bagian secara langsung dalam situasi di lapangan, hanya saja sebagai pengamat.

Maka peneliti datang dan mengamati aktifitas yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang nyata untuk menjawab pertanyaan dan melakukan pengukuran terhadap aspek-aspek tertentu.

b. Metode *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *interviewer* (pewawancara) yang mengajukan pertanyaan dan *interviewee* (terwawancara) yang memberikann jawaban atas pertanyaan itu.³³ Jenis wawancara yang digunakan adalah pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara. Jenis ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang dirumuskan tidak perlu ditanyakan secara berurutan.³⁴

Beberapa narasumber ialah Pimpinan Koperasi Almamart, beberapa pegawai, dan mitra kerja. Media pendukung yang akan digunakan adalah *handphone*, *voice recorder*, buku catatan, dan kamera.

c. Metode Dokumentasi

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Revisi, cet. 39 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 186.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 187.

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran.³⁵ Beberapa dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah foto-foto *real* ketika sedang wawancara, gedung koperasi, data-data yang diperlukan dalam penelitian, maupun dalam bentuk karya yang berkaitan dalam penelitian.

4. Analisis Data

Menurut Bogdan yang dikutip oleh Sugiyono menjelaskan bahwa analisis data kualitatif 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 di informasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mileas Huberman yaitu terdiri dari 3 tahap yakni:

³⁵ Adina Nur Rahmani, *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015*, hlm. 29.

- a. Reduksi data, data yang diperoleh di lapangan dirangkum, dipilih yang pokok, dan memfokuskan hal yang penting, sehingga memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.
- b. Penyajian data, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat bersifat naratif, bagan, tabel dan sebagainya dari hasil penelitian.
- c. Penarikan kesimpulan atau *verification*, kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Namun jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid maka kesimpulan tersebut dikatakan kredibel.

5. Teknik Keabsahan Data

Dalam memastikan keabsahan data yang ada, peneliti melakukan pengecekan data dengan metode triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Jenis triangulasi teknik.

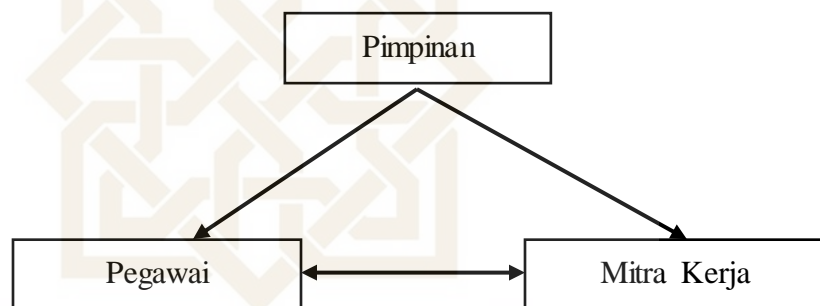
Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode pengumpulan data sebagai pengecekan keabsahan data. Triangulasi sumber data merupakan membandingkan dan

mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi sumber data penelitian ini dilakukan pada pimpinan koperasi, pegawai dan masyarakat.

Gambar 1.1

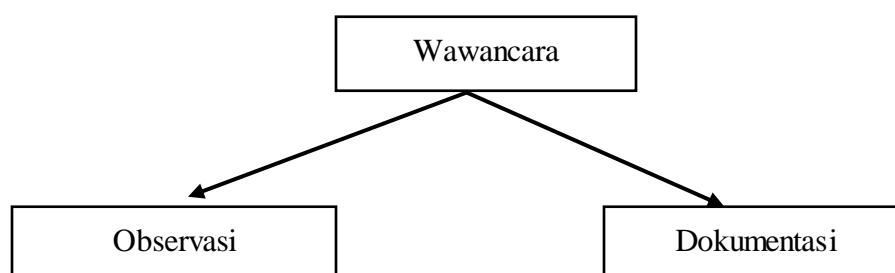
Triangulasi Sumber Data



Triangulasi metode pengumpulan data merupakan pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada metode wawancara, *observasi*, dan dokumentasi.

Gambar 1.2

Triangulasi Metode Pengumpulan Data





G. Sistematika Pembahasan

Gambaran mengenai skripsi ini, penulis akan menguraikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Gambaran umum Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta, peneliti memaparkan gambaran umum lokasi penelitian yaitu posisi sosial geografis (profil dan letak geografis), sejarah singkat berdirinya koperasi Almamart, visi dan misi, struktur organisasi koperasi, layanan-layanan koperasi.

BAB III: Pembahasan hasil penelitian secara mendalam dan menyeluruh pertama gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dilakukan pemimpin kepada pegawai dan juga mitra kerja koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Kedua fungsi kepemimpinan di koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

BAB IV: Penutup, bab ini memuat kesimpulan, saran dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan *Manager Operasional* di Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta. Berdasarkan uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *Manager Operasional* Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta tidak hanya satu gaya kepemimpinan, melainkan disatu sisi *Manager Operasional* juga menggunakan tipe gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu. Gaya kepemimpinan paling dominan diterapkan oleh *Manager Operasional* adalah gaya kepemimpinan demokratis, meskipun beliau juga menerapkan sebagian sisi dari gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan *Laissez Faire*. *Manager Operasional* juga menerapkan fungsi kepemimpinan; instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi, pengendalian, dan keteladanan. Hal itu memperkuat penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan *Manager Operasional* Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang diajukan adalah:

1. Bagi *Manager Operasional* Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta

Lebih memberikan reward seperti kenaikan gaji atau hadiah untuk pegawai yang mencapai prestasi agar kinerja pegawai lebih bisa semangat dan meningkat. Diadakan peletihan-pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Bagi pegawai Koperasi Almamart Pondok Pesantren Krapyak Yayasan Ali Maksum Yogyakarta

Peran serta pegawai dalam setiap kebijakan yang diadakan koperasi Almamart sudah baik, juga diharapkan supaya pegawai tetap semangat dengan adanya reward yang diberikan oleh atasan kepada pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti dengan metode kualitatif dan aspek yang berbeda dari penelitian yang sudah ada. Maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan metode yang berbeda supaya menambah referensi tentang lembaga yaitu dengan metode kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2009. Departemen Agama RI. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema.
- Agustin, Ayu Putri dkk, "*Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (parsero) Area Situbondo*", Jurnal Pendidikan Ekonomi, vol. 13:1, 2019.
- Amalia, Dzikrillah Rizqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, Skripsi, Malang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2016.
- Anwar, Herson, "*Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah*", Jurnal Pendidikan Islam, vol. 8:1, 2014.
- Efendi, Ahmad, dkk, "*Implementasi Kepemimpinan Pada Koperasi Sekar Kartini Jember*", Artikel Hasil Penelitian Mahasiswa, Jember: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, 2014.
- Effendi, Faisal, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Kurnianingsih, Fitri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Mufliha, Nadia, *Gaya Kepemimpinan Pada Pandeka Coffee Shop Batusangkar*, Skripsi, Batusangkar: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Batusangkar, 2021.
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Ningsih, Lita Ayudha, *Peran Koperasi Konsumsi Pondok Pesantren Raudhatul Ulum dalam Pemberdayaan Masyarakat Setempat (Studi Kasus Masyarakat Desa Sakatiga Indralaya Ogan Ilir)*, Skripsi, Palembang: Jurusan Seni dan Ilmu Sosial Fakultas Hukum, UIN Radenn Fatah, 2016.

- Nurlia, Rohma, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi, Lampung: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan, 2017.
- Rahmani, Adina Nur, *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Rasyid, Amri Abdurrahman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Cik Ditiro Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Saputra, Eko Prasetyo Ageng, *Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Shalawat Sidoarjo*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Siagan, Sondang P, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

