

**MEMBANGUN “KERAJAAN BISNIS” :  
KEPEMIMPINAN WIBOWO**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**NOVITANIA MUNDAYATI**  
**NIM. C2A009111**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2014**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama penyusun : Novitania Mundayati  
Nomor Induk Penyusun : C2A009111  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **MEMBANGUN ‘KERAJAAN BISNIS’ :  
KEPEMIMPINAN WIBOWO**  
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, November 2013

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

NIP. 19521207 197803 1001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama penyusun : Novitania Mundayati  
Nomor Induk Penyusun : C2A009111  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **MEMBANGUN ‘KERAJAAN BISNIS’ :  
KEPEMIMPINAN WIBOWO**

Telah dinyatakan lulus pada 3 Desember 2013

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. ( )
2. Drs. Fuad Mas’ud, MIR. ( )
3. Dra. Rini Nugraheni, MM ( )

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Novitania Mundayati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **MEMBANGUN ‘KERAJAAN BISNIS’ : KEPEMIMPINAN WIBOWO** adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, November 2013  
Yang membuat pernyataan,

(Novitania Mundayati)  
NIM. C2A009111

## ABSTRAK

Permasalahan utama banyak UKM di Indonesia, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Keadaan tersebut menuntut para pengusaha UKM untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik agar dapat mengarahkan karyawannya mencapai tujuan perusahaan. UD. Wibowo Putra Mandiri adalah salah satu UKM yang menunjukkan keberhasilannya melalui kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang diketahui mampu mempertahankan karyawannya untuk bekerja tanpa ikatan kontrak selama puluhan tahun.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan penentuan sumber data secara *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan tujuan dan pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan keabsahan data.

Hasil dari penelitian ini adalah Wibowo, sebagai pendiri sekaligus pemimpin di UD. Wibowo Putra Mandiri menerapkan gaya kepemimpinan Islam. Berkaca dari jejak Muhammad Saw, Wibowo mampu membangun kerajaan bisnisnya dan mampu mempertahankan seluruh karyawannya untuk bekerja selama puluhan tahun lamanya.

***Kata kunci*** : *Kualitatif, UD. Wibowo Putra Mandiri, Kepemimpinan Islam, Kerajaan Bisnis.*

## ABSTRACT

The main problem many UKM in Indonesia, one of which is the quality of human resources is still low. These circumstances require UKM to have good leadership skills in order to direct their employees to achieve company goals. UD. Wibowo Putra Mandiri is one of the UKM that demonstrate success through good leadership. Leaders are known to retain their employees to work without a contract for decades.

This study used qualitative methods to determine the source of the data by purposive sampling, which is chosen with the purpose and specific considerations. Methods of data collection through interviews, observation, and documentation. Then the collected data will be analyzed by data reduction, data presentation, and data validity.

The results of this study are Wibowo, as the founder and leader of the UD. Wibowo Putra Mandiri applying Islamic leadership style. Reflecting on the trail Muhammad, Wibowo able to build his business empire and are able to maintain all of its employees to work for dozens of years.

**Keywords:** *Qualitative, UD. Wibowo Putra Mandiri, Islamic Leadership, Business Empire.*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Janganlah terlalu berbangga diri dengan gelar sarjana dan cumlaude yang didapat.*

*Sesungguhnya gelar sarjana hanya akan menjadi gelar semata, kalau kita tidak pernah menyiapkan diri untuk masuk dunia kerja.*

*Percayalah, dunia kerja adalah dunia sesungguhnya.*

*Lebih kejam dan keras.*

*Oleh karena itu, jangan jadi sarjana biasa.*

*Jadilah sarjana hebat yang diminta bekerja oleh perusahaan besar atau sarjana hebat yang membuka lapangan kerja. (Vita, Owner House Of Moo)*

Skripsi ini, sebagai wujud bakti seorang anak kepada orang tua hebat.

Bapak Syamsul Huda dan Ibu Muntiana.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **MEMBANGUN ‘KERAJAAN BISNIS’: KEPEMIMPINAN WIBOWO**, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Program sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, Bapak Syamsul Huda dan Ibu Muntiana atas kasih sayang, doa, bimbingan serta dukungan yang tak pernah putus kepada penulis.
2. Adik-adikku tersayang, Muchammad Alfi Saputra dan Latanza Akbar Ramadhan, yang selalu menghibur dikala kesedihan melanda.
3. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. A. Mulyo Haryanto, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan.
6. Drs. Fuad Mas'ud, MIR.dan Dra. Rini Nugraheni MM. selaku dosen penguji.
7. Dra. Rini Nugraheni MM., Idris, SE., M.Si, Erman Denny Arfianto, SE., MM., Rizal Hari Magnadi, SE., MM., serta seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
8. Para Narasumber: Bapak Wibowo Sunit Sutiyoso, Bapak Sriyono, Bapak Marjito, dan Bapak Sularno yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan selesainya skripsi ini.
9. Bustan Arya Sunaryo yang selalu memberikan inspirasi, selalu mengingatkan, memberikan dorongan, semangat, dan doa yang tulus.
10. Seluruh mitra kerja House Of Moo, yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan studi ini.
11. Seluruh rekan KUB Dinamis yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan yang indah.
12. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Ayni, Rahman, Humam, Alin, Ira, Tere, Agung. Terima kasih atas persahabatan kita yang sudah terjalin sejak

SMA. Semoga sampai kapanpun dan dimanapun kita akan terus bersahabat seperti ini.

13. Putri, Tara, Resa, dan teman-teman *Management 09* lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, sukses untuk kita semua.

14. Seluruh keluarga besar LPM EDENTS, HMJM FEB UNDIP, serta Tim KKN Wonoagung atas pelajaran yang sangat bermakna bagi penulis.

15. Dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi berbagai pihak

Semarang, November 2013

Novitania Mundayati

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pemimpin dan Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Kepemimpinan dalam Islam .....	13
2.1.3 Sikap Kepemimpinan dalam Berbisnis.....	14
2.1.3.1 Pemimpin yang Jujur dan Amanah .....	15
2.1.3.2 Pemimpin yang Adil.....	15
2.1.3.3 Pemimpin yang Arif dan Bijaksana .....	16
2.1.3.4 Pemimpin yang Sederhana .....	16
2.1.4 Bisnis dalam Islam.....	17
2.1.5 Perbedaan Bisnis Islami dan Non-Islami.....	18

2.1.6	Rahasia Kesuksesan dalam Bisnis Islam .....	20
2.1.6.1	Menjadikan Bekerja sebagai Ladang Menjemput Surga.....	20
2.1.6.2	Kejujuran dan Kepercayaan Tak Boleh Ditawar dalam Dunia Bisnis.....	21
2.1.6.3	Berpikir Visioner, Kreatif, dan Siap Menghadapi Perubahan .....	22
2.1.6.4	Memiliki <i>Planning</i> dan <i>Goal Setting</i> yang Jelas.....	22
2.1.6.5	Menggaji Karyawan sebelum Kering Keringatnya.....	24
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Pemikiran .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>30</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	30
3.2	Lokasi Penelitian .....	32
3.3	Subjek Penelitian.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	34
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5.1	Wawancara.....	35
3.5.2	Observasi.....	35
3.5.3	Dokumentasi.....	36
3.6	Tahap Pengumpulan Data.....	37
3.7	Teknik Analisis Data .....	37
3.7.1	Reduksi Data .....	39
3.7.2	Penyajian Data.....	39
3.7.3	Keabsahan Data.....	39
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>41</b>
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	41
4.1.1	Gambaran Umum UD. Wibowo Putra Mandiri .....	42
4.1.2	Profil Wibowo .....	43
4.2	Analisis Data.....	45
4.2.1	Pola Pembentukan Karakter Pada Diri Wibowo .....	45
4.2.1.1	Ajaran tak terlupakan dari sang ayah .....	45
4.2.1.2	Keputusan keluar dari sekolah.....	47
4.2.2	Persepsi Seseorang Pemimpin di Mata Wibowo.....	49

4.2.2.1	Pemimpin harus bisa menambah ilmu bawahannya .....	50
4.2.2.2	Pemimpin harus dapat membimbing anak buahnya .....	51
4.2.2.3	Pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas .....	52
4.2.3	Manajemen Religius Sebagai Pondasi Utama Gaya Kepemimpinan .	53
4.2.4	Cara pelimpahan Distribusi Wewenang .....	55
4.2.5	Mekanisme Pembuatan Keputusan di UD. WPM .....	57
4.2.6	Pola Komunikasi dalam UD. WPM .....	58
4.3.4	Sistem Pengawasan dalam UD. WPM.....	60
4.3	Intrepretasi Hasil .....	61
4.3.1	Gaya dan Perilaku Wibowo Sunit Sutiyoso dalam Pendekatan Kepemimpinan Islam .....	61
4.3.2	Sikap Kepemimpinan Wibowo dalam Pendekatan Kepemimpinan Islam.....	61
4.3.3	Membangun Kerajaan Bisnis dalam Kepemimpinan Wibowo.....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>71</b>
5.1	Kesimpulan .....	71
5.2	Saran .....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	73
5.4	Saran Penelitian Mendatang .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>74</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>		<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.3 Data narasumber.....	34

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Rangkuman Hasil Wawancara .....	76
Lampiran B. Lembar <i>Member Check</i> .....	94
Lampiran C. Dokumentasi.....	132

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tiada organisasi tanpa pimpinan. Courtois (dalam Sutarto, 2006) berpendapat bahwa kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, dan anarki. Davis (dalam Sukanto dan Handoko, 2006) juga mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau).

Pemimpin merupakan orang pertama, ibarat nahkoda kapal yang harus menjalankan jalannya kapal dalam sebuah wadah yang disebut organisasi. Sedangkan, jumlah manusia lain di dalam kapal adalah sumber daya penggerak kearah mana kapal berlayar dan ke pelabuhan mana akan dituju. Nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan dan kerjasama sejumlah anak buah kapalnya agar lancar perjalanan mencapai pelabuhan tujuan.

Sejalan dengan kiasan tersebut, James A.F Stoner dan Charles Wankel (1986; p.445 dalam Hadari Nawawi 2003) mengutip pendapat Churchil mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektivitas manajer/pemimpin (*Nevertheless, leadership abilities and skill in directing are important factors in managers effectiveness*). Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai tulang punggung pengembangan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, tentunya akan sulit mencapai tujuan organisasi, bahkan

untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral di dalam sebuah kelompok (organisasi), dengan seorang pemimpin puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin sebagai figur sentral menyanggah peran mempersatukan anggota organisasi yang terdiri dari individu-individu, agar menjadi satu kesatuan kekuatan yang bergerak ke arah yang sama dalam melaksanakan volume dan beban kerja organisasi. Moefitje Wiriadirja (dalam Hadari Nawawi, 2003) mengatakan bahwa esensi dasar kepemimpinan adalah (1) kemampuan mempengaruhi orang lain, (2) adanya pengikut (anggota organisasi) yang dapat dipengaruhi melalui ajakan, bujukan, sugesti, perintah, saran, atau bentuk lainnya, dan (3) adanya tujuan yang hendak dicapai.

Sejalan dengan esensi dasar kepemimpinan yang di ungkapkan oleh Moefitje Wiriadirja, Robbins (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian, Robert Kreither dan Angelo Kinicki (2007) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pendapat ini menekankan pada

kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan atau upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota suatu kelompok agar secara sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbicara mengenai kepemimpinan, tentunya tidak lepas dari peran pemimpin yang efektif. Sebab, suatu kepemimpinan yang efektif sangat penting perannya bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Efektif tidaknya suatu kepemimpinan dapat dilihat dari hasil kepemimpinan tersebut. Kriteria yang biasa dijadikan acuan kepemimpinan yang efektif adalah hasil kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tetapi juga dapat menjamin bahwa bawahannya bekerja dengan seluruh kemampuan mereka (Triantoro, 2004). Pendapat tersebut sejalan dengan Bill Treasurer (2013) bahwa

*“cara paling sederhana melihat efektivitas seorang pemimpin adalah dari produktivitas karyawannya”.*

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci yang telah dianggap sebagai dasar bagi kesuksesan organisasi, sehingga pemimpin dengan jiwa kepemimpinan yang tangguh memegang peranan vital dalam proses perkembangan suatu organisasi. Kebutuhan akan seorang pemimpin tak bisa diabaikan dalam perjalanan sebuah organisasi, karena sejak awal keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi akan dipengaruhi oleh kualitas sang pemimpin

dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Humphreys (dalam Rosari, 2005) meyakini bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi proses kepemimpinan adalah gaya pemimpin atau perilaku pemimpin yang bersangkutan.

Robbins (2006) berpendapat bahwa keberadaan pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan laju perusahaan. Perusahaan membutuhkan pemimpin dan manajemen yang kuat untuk meraih keefektifitasan yang optimal. Seorang pemimpin yang baik tentunya dapat membuat keberhasilan di sebuah usaha yang memiliki rencana dasar lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun.

Secara teoritis, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola orang yang dipimpinnya agar dengan senang hati melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat diterapkan untuk organisasinya. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin tentunya harus dapat menyesuaikan dengan kondisi suatu organisasi. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan tampak perilaku, sikap, serta sifatnya dalam mempengaruhi kinerja bawahannya.

UD Wibowo Putra Mandiri merupakan salah satu bisnis dibidang agro pertanian, yang telah sukses menunjukkan kapabilitasnya melalui suatu kepemimpinan yang tangguh. Wibowo Sunit Sutiyoso, seorang pemimpin yang mampu membawa keberhasilan pada UD. Wibowo Putra Mandiri melalui kepemimpinan yang diterapkannya.

Berlatar belakang pendidikan SMA, tanpa pengetahuan yang cukup soal kepemimpinan, seorang Wibowo Sunit Sutiyoso mampu mempertahankan semua karyawannya untuk bekerja di UD.Wibowo Putra Mandiri selama lebih dari dua puluh tahun lamanya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di UD.Wibowo Putra Mandiri merasa puas, sehingga mereka memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Fakta ini tentunya menjadi menarik untuk diulas, ditengah sulitnya suatu UMKM mendapatkan tenaga kerja.UD.Wibowo Putra Mandiri justru dapat mempertahankan semua karyawannya yang berjumlah tiga orang untuk bekerja hingga puluhan tahun.

Melihat dari permasalahan yang terjadi, sesungguhnya tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin itu berat. Pemimpin berkewajiban untuk selalu membimbing, mengawasi, dan memotivasi agar bawahan merasa dihargai dan dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat menjadi teladan yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Seperti halnya yang dijelaskan dalam kepemimpinan Islam (Suyuti, 2002)

*“Seorang pemimpin wajib memberikan keteladanan dalam sikap, perkataan, dan tingkah laku,sesuai yang diteladankan oleh Rasulullah Saw”*

Dalam kepemimpinan Islam, ada Nabi Muhammad Saw yang patut dijadikan sebagai sosok pemimpin teladan. Hal tersebut tercermin dalam kehidupannya, seperti sebagai kepala rumah tangga, sebagai kepala Negara, dan sebagai seorang pedagang. Sebagai kepala keluarga, beliau adalah seorang pemimpin yang mempunyai tanggung jawab memimpin anak dan istrinya. Sedangkan sehubungan dengan Negara, Muhammad Saw menjalankan

kepemimpinan berdasarkan pada nilai keadilan, kearifan, dan kebijaksanaan. Lain halnya sebagai seorang pedagang (*businessman*), Muhammad menerapkan sikap seperti, pedagang yang jujur dan amanah, pedagang yang adil, pedagang yang arif dan bijaksana, serta pedagang yang sederhana (Kurniawan, 2013).

Afzalurrahman, pemikir Muslim asal Pakistan, dalam *Muhammad as a Trader* (Alhasyir dan Masihu, 2013) juga menyebutkan bahwa Muhammad bisa sukses bisnis hanya bermodal kejujuran. Berdagang (bisnis) cara Muhammad adalah berdagang dengan berjualan kejujuran, keadilan, dan menjaga hubungan baik. Muhammad mewariskan petunjuk agar menegakkan kejujuran dan meminta agar menjaga hubungan baik. Itulah rahasia keberhasilan dalam perdagangan Islam.

Perdagangan (bisnis) dalam Islam memang disebutkan sebagai salah satu bidang penting dalam kehidupan manusia. Islam menyalurkan dorongan fitrah manusia yang ingin mengumpulkan harta melalui cara paling baik, yaitu dengan perniagaan. Seperti yang dikatakan Rasulullah (Sulaiman dan Zakaria, 2010).

*“sebanyak 90 persen kekayaan dunia berada dalam bidang perdagangan”*

Begitu pentingnya perniagaan dalam Islam, seharusnya membuat banyak pengusaha muslim yang mengamalkan konsep perdagangan dalam Islam. Tujuannya agar bisnis yang dikelolanya mampu membawa keuntungan dunia dan akhirat. Umar bin Al-Khaththab juga mengingatkan pada pengusaha (Sulaiman dan Zakaria, 2010)

*“Janganlah kamu berjual-beli dipasar kami, kecuali kamu mendalami ilmu (hukum) agama tentangnya,” (HR. Turmudzi)*

Berdasarkan gambaran dan informasi yang terkumpul, keberhasilan UD.Wibowo Putra Mandiri dalam mengembangkan bisnis menjadi besar, tidak terlepas dari peran kepemimpinan seorang Wibowo Sunit Sutyoso yang menerapkan kepemimpinan berdasarkan prinsip manajemen religius. Oleh karena itu, diputuskan penyusunan penelitian kualitatif berjudul **“MEMBANGUN KERAJAAN BISNIS : KEPEMIMPINAN WIBOWO”**, yang akan menyoroti sosok Wibowo Sunit Sutyoso terkait kepemimpinan yang diterapkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Usaha kecil menengah (UKM) di Indonesia di era reformasi ini mempunyai peranan yang sangat berarti dalam menunjang perekonomian nasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan kenyataan realita yang ada saat ini, Banyak usaha besar mengalami keterpurukan sebagai akibat resesi ekonomi berkepanjangan, justru usaha kecil dan menengah (UKM) semakin bergairah untuk berkembang. Secara kuantitatif dapat dibuktikan dengan pemerataan dan perluasan usaha kecil menengah yang semakin berkembang dan menjamur dimana-mana, sehingga menimbulkan nilai positif dalam jumlah penyerapan tenaga kerja.

Namun, dari hasil pengamatan ada beberapa hal yang menjadi penghambat utama banyak UKM di Indonesia. Salah satunya yang utama adalah kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Baik dari sisi pengusaha maupun tenaga kerja. Oleh karena itu, seorang pengusaha UKM dituntut untuk memiliki

kemampuan kepemimpinan yang baik agar dapat mengarahkan karyawannya mencapai tujuan perusahaan sehingga membawa pada keberhasilan usaha.

UD. Wibowo Putra Mandiri, usaha yang sudah berdiri sejak tahun 1993 merupakan salah satu UKM yang menunjukkan keberhasilannya melalui suatu kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang diketahui mampu mempertahankan semua karyawannya untuk bekerja tanpa ikatan kontrak, dari awal sebelum usaha berdiri sampai usaha sudah berkembang.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka ada beberapa rumusan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Identifikasi kepemimpinan efektif yang di terapkan di UD. Wibowo Putra Mandiri.
2. Menelaah gaya kepemimpinan Wibowo sehingga dapat mempertahankan karyawan sampai 20 tahun.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh Wibowo di UD. Wibowo Putra Mandiri sehingga beliau dapat mempertahankan karyawan sampai 20 tahun lamanya untuk bekerja?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui karakteristik pemimpin ideal dalam kepemimpinan Wibowo Sunit Sutiyoso
2. Memahami gaya kepemimpinan Wibowo Sunit Sutiyoso dalam memimpin UD. Wibowo Putra Mandiri

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi sosok pemimpin  
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan dan arahan bagi seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.
2. Bagi pihak perusahaan  
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan.
3. Bagi peneliti lain  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pengetahuan untuk penelitian dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan.

#### 4. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan membuka wawasan masyarakat mengenai pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam memajukan sebuah organisasi serta menambah pengetahuan masyarakat mengenai model kepemimpinan yang efektif.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I** : Pendahuluan, dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II** : Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi dan hal-hal lain yang menjadi faktor pendorongnya.

**BAB III** : Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV** : Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menguraikan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V** : Penutup merupakan bagian akhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pada hakekatnya setiap manusia adalah pemimpin, paling tidak ia sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri. Hati adalah pemimpin di dalam tubuh manusia, sebab segala sesuatu yang manusia perbuat adalah berdasar petunjuk dan kemauan hati nurani.

Sebagaimana hadits Rasulullah SAW.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban pada orang yang dipimpinnya.”

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Henry Pratt Fairchild dalam bukunya berjudul ‘*Dictionary of Sociology and Related Sciences*’ (dikutip dalam Kartini Kartono, 2005) menyatakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan, atau posisi. Sedangkan pengertian yang terbatas, pemimpin adalah seorang yang membimbing

memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Menjadi seorang pemimpin yang sukses, diperlukan suatu persiapan secara berencana dengan melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistematis untuk membangkitkan sifat pemimpin yang unggul agar berhasil dalam tugasnya menjalankan kepemimpinan. (Kartono, 2005)

Salah satu pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2006) yang mengatakan bahwa *kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan)*. Pendapat ini memandang semua anggota/kelompok organisasi sebagai suatu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi.

Robert G Owens (1995 : p. 132 dalam Hadari Nawawi 2003) juga mengatakan bahwa *kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin*. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah hubungan interpersonal berdasarkan keinginan bersama. Kepemimpinan bukan suatu sebab

tetapi akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa ada anggota (pengikut), maka tidak ada pemimpin. Pemimpin yang kuat adalah yang diakui dan didukung seluruh anggota organisasinya.

Selanjutnya Robert Kreither dan Angelo Kinicki (2007) mengatakan *bahwa kepemimpinan adalah organisasi secara sukarela*. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan pekerjaan/kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian, ada persamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan membimbing orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Howard H. Hoyt dalam Kartini Kartono, 2005).

### **2.1.2 Kepemimpinan dalam Islam**

Mencari sosok pemimpin yang benar-benar bisa dijadikan teladan bukanlah persoalan mudah. Banyak kriteria yang perlu dipertimbangkan sebelum benar-benar memilih sosok pemimpin teladan. Sebagai muslim, sosok pemimpin teladan yang patut dicontoh adalah Rasulullah Muhammad Saw. Bahkan para sejarawan telah banyak yang menuliskan kehebatan beliau dalam memimpin.

Allah SWT menegaskan dalam Al-Qur'an, bahwa beliau (Muhammad) teladan yang baik dan patut dicontoh (Kurniawan, 2013).

*“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) Hari Kiamat, dan dia banyak menyebut Allah. “(QS 33:21)”*

John L. Esposito dalam Ensiklopedi Oxford (Ratnawati, 2012) juga mengatakan bahwa Muhammad SAW adalah seorang Nabi dan Rasul Allah yang telah membangkitkan salah satu peradaban besar di dunia. Michael Hart seorang penulis non muslim dengan bukunya *“The Most Influence People In The World”* dengan sangat objektif menuliskan nama Muhammad SAW di urutan pertama tokoh paling berpengaruh sepanjang sejarah dunia. Demikian kutipan Michael Hart,

*“ Muhammad adalah satu satunya pemimpin dunia yang sukses sebagai personal, negarawan sekaligus pemimpin spiritual yang agung. Hal itu yang membuat pilihan pertama sangat layak jatuh kepadanya”*

Menurut Hart, Muhammad adalah satu-satunya orang yang berhasil meraih kesuksesan luar biasa, baik dalam hal agama maupun duniawi. Selain itu, Muhammad SAW tak hanya dikenal sebagai pemimpin umat Islam, beliau juga dikenal sebagai seorang negarawan teragung, hakim teradil, pedagang terjujur, pemimpin militer terhebat, dan pejuang kemanusiaan teragih. Oleh karena itu, Muhammad patut dijadikan contoh dalam gaya kepemimpinan Islam.

### **2.1.3 Sikap Kepemimpinan dalam Berbisnis**

Menjadi pemimpin yang mampu membawa keberhasilan dalam sebuah bisnis tidaklah mudah. Seorang pemimpin harus memiliki sikap-sikap yang

mencerminkan dirinya sebagai seorang pemimpin. Dalam Islam, cukuplah melihat sikap Muhammad SAW yang dapat dijadikan contoh pemimpin teladan. Heri Kurniawan (2013) dalam bukunya yang berjudul *'Leadership of Muhammad'*, mengemukakan beberapa sifat kepemimpinan Muhammad sebagai seorang pebisnis (pedagang), antara lain:

#### **2.1.3.1 Pemimpin yang Jujur dan Amanah**

Dua hal yang paling penting dari sifat seorang pemimpin, ialah jujur dan amanah. Jujur adalah salah satu sifat terpuji manusia. Barometernya, apabila memberi informasi sesuai dengan kejadian atau kenyataan yang sebenarnya. Dalam dunia kepemimpinan, jujur tidak jauh dari integritas diri.

Kejujuran merupakan sifat yang perlu ditanam kuat dalam diri seorang pemimpin. Adapun amanah, memiliki makna yang serasi dengan tanggung jawab. Jadi, amanah merupakan wujud tanggung jawab terhadap setiap tugas yang dipikul. Seorang pemimpin harus mempunyai kedua sifat tersebut, yakni kejujuran dan tanggung jawab (amanah).

#### **2.1.3.2 Pemimpin yang Adil**

Adil adalah sifat yang sangat terpuji yang harus dimiliki seorang pemimpin. Bersikap adil berarti menunjukkan sikap seimbang, tidak berpihak kepada yang tidak sepatutnya dibela, tidak berat sebelah, dan tidak memihak salah satu.

Dalam bahasa Arab, adil/'adl mempunyai makna dasar *'al-istiwa'* (kondisi lurus/sama) dan *'al-i'wijaj'* (kondisi menyimpang). Secara istilah dapat dipahami,

kata 'adl berarti menetapkan hukum yang benar. Al-Ashfahani mendefinisikan kata 'adl dengan arti 'memberi pembagian yang sama;. Sementara itu, pakar lain mendefinisikan kata'adl dengan penempatan sesuatu pada tempat yang semestinya.

Seperti halnya definisi adil itu sendiri, seorang pemimpin harus mampu berbuat seimbang, tidak berat sebelah, dasar kebijakannya adalah persamaan hak dan kewajiban, serta mampu memilih mana yang tepat dan tidak tepat. Tanpa adanya sikap adil, seorang pemimpin dapat mencelakakan rakyatnya.

#### **2.1.3.3 Pemimpin yang Arif dan Bijaksana**

Dalam pribadi seorang pemimpin sudah seharusnya tertanam sikap arif dan bijaksana. Arif mempunyai pemahaman teliti bila menghadapi kesulitan, atau sebelumnya memutuskan sebuah perkara atau tindakan. Bijaksana, bisa dipahami sebagai selalu menggunakan akal budinya untuk bertindak. Sikap arif dan bijaksana sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Nilai kearifan dan kebijaksanaan akan menuntun seorang pemimpin dalam mengawal orang yang dipimpinya.

#### **2.1.3.4 Pemimpin yang Sederhana**

Kesederhanaan hidup sangat dianjurkan oleh agama Islam dalam segi kehidupan apapun. Pengertian sederhana dalam islam adalah membawa segala sesuatu dengan kerendahan hati tanpa adanya perasaan dan perilaku kesombongan dalam kehidupan. Sebagai seorang pemimpin, sebaiknya sikap sederhana ini dapat

ditunjukkan, sehingga tidak ada kecemburuan sosial bagi para bawahan. Selain itu, pemimpin yang sederhana dan low profile cenderung nyaman untuk dilihat dan diajak berkomunikasi.

#### **2.1.4 Bisnis dalam Islam**

Terlepas dari makna klasifikasi kata *tijarah* secara umum dan khusus, yang perlu dicermati bahwa bisnis didalam islam (mangacu pada Al-Qur'an) selalu bertujuan untuk dua keuntungan, yaitu keuntungan duniawi dan ukhrawi. Bisnis atau perniagaan yang bersifat duniawi tertuang dalam beberapa ayat khusus yang membahas perniagaan. Hal ini mencakup penjelasan tentang jual beli, yaitu apabila dilakukan secara tunai maka harus atas dasar kerelaan masing-masing pelaku dan apabila dilakukan tidak secara tunai, maka ada suatu tuntunan untuk menuliskan transaksi tersebut dengan disertai dua saksi dan tidak mengurangi jumlah nominal yang wajib dibayarkan. Kemudian bisnis ataupun perniagaan ukhrawi banyak tercantum dalam ayat umum yang membahas tentang bisnis. Kenyataan ini menjadi satu poin penting bahwa bisnis dan etika transendental adalah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam bisnis Islam, karena hal tersebut merupakan manifestasi dari mengingat Allah.

Bisnis dalam Al-Qur'an dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu : bisnis yang menguntungkan, bisnis yang merugi, dan pemeliharaan prestasi, hadiah, dan hukuman. *Pertama*, bisnis yang menguntungkan mengandung tiga elemen dasar, yaitu : a) mengetahui investasi yang paling baik; b) membuat keputusan yang logis, sehat dan masuk akal; dan c) mengikuti perilaku baik.

*Kedua*, bisnis yang merugi,. Bisnis ini merupakan kebalikan dari bisnis yang pertama karena ketidakadaan atau kekurangan beberapa elemen dari bisnis yang menguntungkan. *Ketiga*, pemeliharaan prestasi, hadiah, dan hukuman. Dalam hal ini, Al-Qur'an menyoroti bahwa segala perbuatan manusia tidak akan bisa lepas dari sorotan dan rekaman Allah SWT.

### 2.1.5 Perbedaan Bisnis Islami dan Non-Islami

Menurut Ismail dan Karebet (2002), ada beberapa perbedaan antara bisnis Islam dan bisnis non-Islam, sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

No	Bisnis Islam	Karakteristik Bisnis	Bisnis non-Islam
1.	Akidah islam (nilai-nilai transedental)	Asas	Sekularisme (nilai-nilai materialism)
2.	Dunia akhirat	Motivasi	Dunia
3.	Profit, zakat, dan benefit (non materi), pertumbuhan, keberlangsungan, dan keberkahan	Orientasi	Profit, pertumbuhan dan keberlangsungan
4.	Tinggi, bisnis adalah bagian dari ibadah	Etos kerja	Tinggi, bisnis adalah kebutuhan duniawi
5.	Maju dan produktif, konsekuensi keimanan dan manifestasi kemusliman	Sikap mental	Maju dan produktif sekaligus konsumtif, konsekuensi aktualisasi diri
6.	Cakap dan ahli di bidangnya, konsekuensi dari kewajiban seorang muslim	Keahlian	Cakap dan ahli dibidangnya, konsekuensi dari motivasi punishment

			dan reward.
7.	Terpercaya dan bertanggung jawab	Amanah	Tergantung kemauan individu (pemilik capital) tujuan menghalalkan segala cara
8.	Halal	Modal	Halal dan haram
9.	Sesuai dengan akad kerjanya	Sumber daya manusia	Sesuai dengan akad kerjanya, atau sesuai dengan keinginan pemilik modal
10.	Halal	Sumber daya	Halal dan haram
11.	Visi dan misi organisasi terkait erat dengan misi penciptaan manusia di dunia	Manajemen strategic	Visi dan misi organisasi ditetapkan berdasarkan kepentingan material belaka
12.	Jaminan halal bagi setiap masukan, proses, dan keluaran, mengedepankan produktivitas dalam koridor syariah.	Manajemen operasional	Tidak ada jaminan halal bagi setiap masukan, proses, dan keluaran, mengedepankan produktivitas dalam koridor manfaat
13.	Jaminan halal bagi setiap masukan, proses, dan keluaran keuangan, mekanisme keuangan dengan bagi hasil.	Manajemen keuangan	Tidak ada jaminan halal bagi setiap masukan, proses, dan keluaran keuangan, mekanisme keuangan dengan bunga.
14.	Pemasaran dalam koridor jaminan halal	Manajemen pemasaran	Pemasaran menghalalkan segala

			cara
15.	SDM profesional dan berkepribadian Islam, SDM adalah pengelola bisnis, SDM bertanggung jawab pada diri, majikan dan Allah.	Manajemen SDM	SDM profesioanal, SDM adalah actor produksi, SDM bertanggung jawab pada diri dan majikan.

### 2.1.6 Rahasia Kesuksesan dalam Bisnis Islam

Prinsip bisnis modern, seperti tujuan pelanggan dan kepuasan konsumen (*consumer satisfaction*), pelayanan yang unggul (*service excellence*), kompetensi, efisiensi, transparansi, persaingan yang sehat, dan kompetitif, semuanya telah menjadi gambaran pribadi dan etika bisnis Muhammad ketika masih muda. Oleh karena itu, Muhammad disebut sebagai peletak dasar atau embrio atas prinsip bisnis modern. (Alhasyir dan Masihu, 2013) dalam bukunya yang berjudul ‘Rasulullah’s Business School’, menjelaskan bagaimana kesuksesan berbisnis yang diraih oleh Muhammad Saw.

#### 2.1.6.1 Menjadikan Bekerja sebagai Ladang Menjemput Surga

Islam mengisyaratkan bahwa tidak hanya akhirat saja yang penting, tetapi urusan dunia juga penting. Sebab, sebelum sampai akhirat, orang harus melewati dunia lebih dulu. mengenai betapa pentingnya mencari penghidupan di dunia, Rasulullah pernah mengingatkan, “*Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barangsiapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid fi sabilillah*”.

Rasulullah menginginkan umat Islam tidak hanya bahagia di akhirat tetapi juga bahagia di dunia. Rasulullah tidak membedakan aspek dunia dan akhirat. Keduanya merupakan satu rangkaian yang saling melengkapi. Laksana sebuah ladang, kalau akhirat diumpamakan tempat menuai benih, maka dunia adalah tempat menanamnya. Dunia dan akhirat laksana hubungan sebab akibat. Kalau dunianya baik, maka otomatis akhiratnya baik. Oleh karena itu, Islam sangat senang dengan seseorang yang bekerja dengan niat ikhlas.

#### **2.1.6.2 Kejujuran dan Kepercayaan Tak Boleh Ditawar dalam Dunia Bisnis**

*“pedagang yang beramanat dan dapat dipercaya akan bersama orang-orang yang mati syahid nanti di hari kiamat” (HR. Ibnu Majah dan Al-Hakim)*

Kejujuran merupakan salah satu kunci dalam kesuksesan seorang entrepreneur. Tak terkecuali Muhammad Saw. Sebab, suatu usaha tidak akan bisa berkembang sendiri tanpa ada kaitan dengan orang lain. Sementara kesuksesan dan kelanggengan hubungan dengan orang lain atau pihak lain, sangat ditentukan oleh kejujuran kedua belah pihak. Itulah sebabnya Nabi Muhammad Saw. menyatakan bahwa, *“kejujuran akan membawa ketenangan sementara ketidakjujuran akan menimbulkan keragu-raguan.” (HR.Turmudzi)*

Dalam tulisan yang dibuat oleh Muhammad Syafi’I Antonio yang berjudul *“Teladan Bisnis Rasulullah”* (dalam Alhasyir dan Masihu, 2013), Rasulullah SAW. mencontohkan bahwa kepercayaan (trust) adalah modal paling berharga dalam bisnis. Bisnis harus dijalankan dengan value driven yang bermanfaat untuk semua stakeholders, dan harus gesit dalam melakukan positioning dipasar global.

Dalam tatanan individu Rasulullah juga menganjurkan untuk menjadi entrepreneur tangguh dan manajer terpercaya.

#### **2.1.6.3 Berpikir Visioner, Kreatif, dan Siap Menghadapi Perubahan**

Kunci sukses seorang pemimpin terletak pada keberaniannya mengambil langkah pertama. Mengenai hal ini, kita perlu mengaca pada pribadi Muhammad Saw. bagaimana melangkah ketika harus memulai sesuatu, khususnya di dunia bisnis dan perdagangan. Kreativitas di tangan Muhammad adalah sesuatu yang harus ada dalam setiap pribadi yang ingin melakukan sesuatu. Apalagi di dunia bisnis. Kreativitas, bak sebuah mata air. Jangan biarkan sumbernya mengering.

Di dunia bisnis, kreativitaslah yang menjadi 'raja'. Seorang pemimpin (entrepreneur) mustahil bisa eksis dan berkembang tanpa kemampuan menciptakan sesuatu yang baru pada setiap harinya. Berpikirlah kreatif setiap hari, setiap jam, setiap menit, bahkan setiap saat. Kreativitas bisa datang dari mana saja, dari siapa saja, dan dari apa saja. Interaksi sosial yang menjadi stimulant munculnya ide inovatif.

#### **2.1.6.4 Memiliki *Planning* dan *Goal Setting* yang Jelas**

Sesungguhnya rahasia dibalik kesuksesan seseorang adalah adanya sebuah tujuan hidup yang dimilikinya, yaitu tujuan yang menjadi landasan setiap tindakannya sehari-hari. Sebuah tujuan yang jelas dan terfokus yang berasal dari hasratnya terdalam. Orang-orang sukses adalah orang yang tahu pasti bagaimana seharusnya bertindak dan tahu betul apa yang sebenarnya diinginkan. Dalam

meraih keinginannya, mereka memiliki target dan strategi. Mereka memiliki standar yang pasti yang menjadi ukuran atas kesuksesan maupun kegagalan atas setiap tindakannya itu. mereka adalah orang yang jeli mengamati perkembangan yang terjadi, otak mereka terus bekerja mencari peluang baru.

Mereka adalah orang-orang yang pandai menyesuaikan keadaan dalam cuaca bisnis yang berbeda, mereka pun akan bergerak dengan cepat. Dalam benak mereka terdapat banyak rencana yang merepresentasikan keadaan yang berbeda-beda sesuai dengan perubahan keadaan. Mereka senantiasa memiliki planning ganda.

John Maxwell dalam bukunya “The 21 Irrefutable Laws of Leadership” menyebutkan hal ini sebagai hukum navigasi. Maxwell mengibaratkan dunia bisnis laksana orang yang sedang berlayar di samudra bebas. Dalam konteks itu pengetahuan navigasi menjadi hal yang utama, tanpa itu orang akan mati konyol. Kata Maxwell, “*Sesungguhnya hampir semua orang mampu mengendalikan kapal, tapi hanya seorang pemimpinlah yang mampu menentukan arah*”.

Seorang pengusaha, pelaku bisnis atau juga disebut pemimpin haruslah orang yang lebih mengerti tentang bisnis yang sedang dijalani. Pandangannya harus jauh kedepan, melihat lebih jauh dari apa yang dilihat orang lain, dan harus mampu melihat sebelum orang lain melihat. Ibarat sebuah pelayaran, ia tahu kapan harus memutuskan mengubah arah kemudi, kapan harus menghentikan laju kapal, dan kapan menjalankan kapal kembali. Ia mampu dengan cepat menyesuaikan perubahan yang terjadi ditengah jalan dan tahu benar bagaimana

memperlakukan pesaing-pesaingnya. Baginya, pesaing bukanlah musuh, tetapi mitra yang akan membuatnya semakin berkembang.

#### **2.1.6.5 Menggaji Karyawan sebelum Kering Keringatnya**

*“Berikanlah gaji/upah kepada karyawan sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gaji/upahnya terhadap apa yang dikerjakan” (HR. Baihaqi)*

Istilah gaji menurut pengertian Barat terkait dengan imbalan uang (financial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sedangkan upah menurut pengertian Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap atau tenaga buruh lepas, seperti upah perkerjabangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Oleh karena itu dalam pengertian Barat, perbedaan antara gaji dan upah terletak pada jenis karyawan (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak).

Sementara dalam buku *Muhammad as a Trader* yang dikarang Afzalurrahman (Alhasyir dan Masihu, 2013) mengatakan bahwa gaji dapat didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan. Definisi yang diberikan Afzalurrahman mengenai gaji, juga menguatkan pendapat Prof. Benham didalam *economic* edisi II Thn 1940 (Alhasyir dan Masihu, 2013), yang menyatakan bahwa gaji dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang majikan kepada seorang pekerja kerana jasa yang ia berikan.

Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif daripada Barat. Rasulullah sendiri sudah menegaskan tentang gaji dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw. bersabda:

*“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara dibawah asuhannya, maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah kamu membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)*

Dalam hadis yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw. bersabda:

*“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal.” (HR. Abu Daud)*

Dari dua hadis diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan gaji yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek, yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap bagian dari keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan adalah konsep Islam yang dicetuskan lebih dari empat belas abad yang lalu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan, antara lain :

1. Michael Laurent (2012)

Judul : *Resep Kepemimpinan Sang Dokter Bandeng (Fenomenologi kepemimpinan Dr. Daniel Nugroho Setiabudi di Bandeng Juana Grup.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dr. Daniel Nugroho dalam memimpin Bandeng Juana Grup. Sampel penelitian adalah para karyawan yang telah bekerja pada Bandeng Juana Grup sejak usaha ini dirintis, yang mana berjumlah 3 (tiga) orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Dr. Daniel Nugroho menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani bawahannya (servant leadership).

2. Hadziq Jauhary (2010)

Judul : *Filosofi Tri Dharma pada Kepemimpinan Budi Santoso di Suara Merdeka.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Budi Santoso yang diterapkan di perusahaan surat kabar “Suara Merdeka” dan mengetahui keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan surat kabar “Suara Merdeka” milik Budi Santoso. Sampel yang diambil sebanyak tiga orang yang terdiri atas satu yang merupakan informan kunci yaitu Budi Santoso dan dua informan penunjang, yakni asisten Budi Santoso dan salah seorang manajer “Suara Merdeka”. Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling, yaitu pengambilan sampel

berdasarkan pertimbangan tertentu dan harus representative mewakili populasi yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan Budi Santoso sangat khas dan sangat berbeda dengan filosofi kepemimpinan barat, yakni Tri Dharma dengan penekanan seluruh karyawan diwajibkan melu handarbeni (ikut memiliki), melu hangkrukebi (menjaga keamanan perusahaan), dan mulat sariro hangrasa wani (mawas diri dan harus berani berbuat sesuatu). Gaya kepemimpinan tersebut terbukti efektif diterapkan Budi Santoso saat memimpin “Suara Merdeka”.

### 3. Desy Utami Prijayanti (2012)

Judul : *Berkaca Pada Filosofi Tega Selira “Sang Juragan Kayu” : Sebuah Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa Joko Widodo*

Subyek penelitian ini adalah Joko Widodo . Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Jokowi menerapkan konsep kepemimpinan Jawa ‘Tega Selira’, yang mana kepemimpinan tersebut dianggap efektif diterapkan di kota Solo yang masih sangat kental dengan budaya Jawanya.

Berikut ringkasan tabel penelitian yang telah dilakukan

Tabel 2.2

#### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Subyek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Michael Laurent	“Resep Kepemimpinan	Dr. Daniel Nugroho	Daniel Nugroho yang memiliki latar belakang

		<i>Sang Dokter Bandeng (Fenomenologi kepemimpinan Dr. Daniel Nugroho Setiabudi di Bandeng Juana Grup)</i>		bersebrangan dengan profesinya sebagai dokter mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang melayani pada Bandeng Juana Grup, yang mana gaya kepemimpinannya tersebut menjadikan Bandeng Juana Grup sukses sebagai pusat oleh-oleh utama di kota Semarang.
2.	Hadziq Jauhari	<i>Filosofi Tri Dharma pada Kepemimpinan Budi Santoso di Suara Merdeka.</i>	Budi Santoso	gaya kepemimpinan Budi Santoso sangat khas dan sangat berbeda dengan filosofi kepemimpinan barat, yakni Tri Dharma dengan penekanan seluruh karyawan diwajibkan melu handarbeni (ikut memiliki), melu hangkrukebi (menjaga keamanan perusahaan), dan mulat sariro hangrasa wani (mawas diri dan harus berani berbuat sesuatu).
3.	Desy Utami Prijayanti	<i>Berkaca pada Filosofi Tega Selira "Sang Juragan Kayu" : Sebuah Konstruksi Sosial Kepemimpinan Jawa Joko Widodo</i>	Joko Widodo	Jokowi menerapkan konsep kepemimpinan Jawa "Tega Selira", yang mana kepemimpinan tersebut dianggap efektif diterapkan di kota Solo yang masih sangat kental dengan budaya Jawanya.

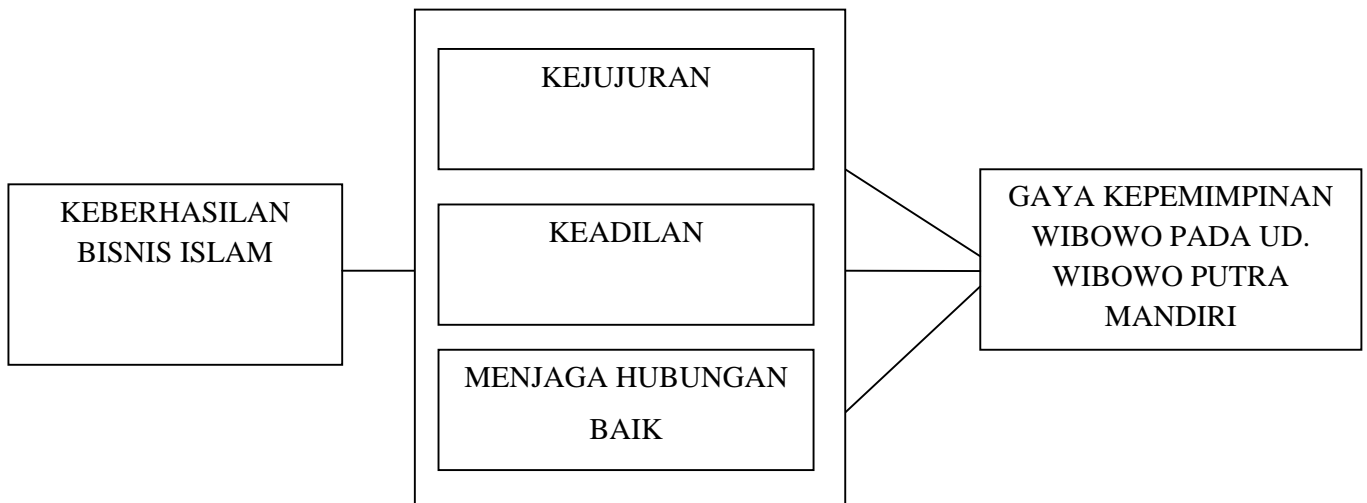
**Sumber : Data yang diolah, 2013**

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berangkat dari apa yang telah di uraikan pada bagian pendahuluan, terkait sosok Wibowo Sunit Sutiyoso selaku pendiri, pemilik, dan pemimpin di UD. Wibowo Putra Mandiri, yang kemudian dikaitkan dengan teori kepemimpinan yang berkembang saat ini. Muncul sebuah kerangka pemikiran awal yang bersifat sementara terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Wibowo Sunit Sutiyoso. Wibowo Sunit Sutiyoso diperkirakan telah mempraktekkan pendekatan kepemimpinan Islam.

#### Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 2.3



Sumber : data yang diolah

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, dan disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif (Sugiyono, 2009). Sugiyono lebih lanjut menjelaskan metode kualitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang mengetahui tentang situasi sosial tersebut. Teknik pengumpulan data pun dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna generalisasi.

Sedangkan Strauss dan Corbin (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), mengemukakan bahwa *qualitative research* adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan

kekerabatan. Miles dan Huberman (dalam Basrowi dan Suwandi, 2008), juga mengungkapkan pendapat mengenai *qualitative research* yaitu, “*conducted through an intense and or prolonged contact with a “field” or life situation. This situation are typically “banal” or normal ones, reflective of the everyday life individuals, groups, societies, and organization*”.

Berdasarkan tiga definisi sebelumnya mengenai penelitian kualitatif, Basrowi dan Suwandi (2008) menyimpulkan definisi penelitian kualitatif sebagai salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan sebuah pemahaman mengenai sebuah kenyataan melalui proses berpikir induktif, yaitu proses mempelajari sesuatu yang bertolak dari hal-hal atau peristiwa khusus untuk menentukan hukum yang umum (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Melalui penelitian kualitatif, seorang peneliti dapat mengenali subyek dan merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena sifat masalah penelitian yang mengharuskan penelitian dilakukan secara kualitatif. Fenomena penelitian seperti tentang kehidupan, riwayat, perilaku sosial, dan gerakan sosial membutuhkan analisis kualitatif dengan penjelasan secara mendalam. Selain itu, metode penelitian kualitatif diperlukan dalam penelitian ini untuk memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang seringkali menjadi sesuatu yang sulit diketahui atau dipahami. Melalui metode penelitian kualitatif, diharapkan dapat diperoleh suatu cerita dan pandangan langsung dari obyek yang diteliti mengenai segala sesuatu yang sudah maupun yang dapat diketahui mengenai informasi tertentu.

## **1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UD.Wibowo Putra Mandiri.UD.Wibowo Putra Mandiri dipilih berdasarkan pertimbangan kegiatan yang banyak dilakukan Wibowo dilokasi tersebut. Selain itu, berbagai kegiatan karyawan juga terpusat di kantor utama sehingga memudahkan dilakukannya penelitian mengenai kepemimpinan Wibowo. Sebagai penunjang, selain kantor utama, observasi juga akan dilakukan dengan mengikuti kegiatan dari Wibowo selama masa penelitian.

## **1.3 Subjek Penelitian**

Spradley (dalam Sugiyono, 2009), menggunakan istilah “social situation” untuk mengganti istilah populasi dalam penelitian kualitatif.Social situation ini terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (place), pelaku (actors), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis.

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi pada kasus yang dipelajari. Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik.Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2009).

Pada penelitian kualitatif, seorang peneliti akan memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dianggap tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data pada orang yang

diwawancarai dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan tujuan dan pertimbangan tertentu.

Purposive sampling didasarkan pada pilihan penelitian tentang apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan responden, tetapi disebut sebagai narasumber, atau juga sering disebut informan (Sugiyono, 2009). Walaupun penelitian kualitatif tidak mengenal istilah populasi, penentuan sampel tetap dibutuhkan, tidak dalam arti memunculkan populasi, tetapi lebih karena ingin membatasi aspek yang diteliti agar hasil yang didapatkan lebih terfokus.

Dalam penelitian ini, subyek penelitian yang disoroti adalah kepemimpinan yang berkembang di UD. Wibowo Putra Mandiri yang dibawahi oleh Wibowo Sunit Sutiyoso. Agar tujuan penelitian tercapai, maka ditentukanlah sampel yang menjadi narasumber, yaitu Wibowo sebagai narasumber utama, selaku pendiri serta pemimpin utama pada UD. Wibowo Putra Mandiri. Untuk memperkuat dan memastikan informasi yang diperoleh akurat, dibutuhkan narasumber lagi dengan syarat narasumber telah bekerja di UD. Wibowo Putra Mandiri selama minimal 20 tahun. Adapun nama-nama yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3.3**  
**Data Narasumber**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Wibowo	Pendiri	
2	Marjito	Manajer	43 tahun
3	Sriyono	Bagian produksi	23 tahun
4	Sularno	Supir	20 tahun

**Sumber : Data yang diolah**

#### **1.4 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2009), sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa tertulis (sekunder) dan dokumentasi seperti foto.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Sumber data primer penelitian ini melalui wawancara dengan Wibowo serta beberapa orang terdekat dan karyawan yang telah bekerja di UD. Wibowo Putra Mandiri selama 20 tahun lebih.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung. Data sekunder penelitian ini meliputi dokumen foto perkembangan UD. Wibowo Putra Mandiri sejak awal serta arsip susunan pegawai yang bekerja di UD. Wibowo Putra Mandiri.

## **1.5 Metode Pengumpulan Data**

Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistic (Moleong, 2009). Atas dasar tersebut, dalam penelitian ini digunakan pendekatan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data.

### **1.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2009).

Dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara mendalam mengenai kepemimpinan yang diterapkan Wibowo pada UD. Wibowo Putra Mandiri serta pandangan orang terdekat dan karyawan terkait kepemimpinan yang diterapkan.

### **1.5.2 Observasi**

Chairi (2007) mengatakan observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung perilaku individu dan interaksi mereka dalam setting penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan terlibat langsung dalam kehidupan sehari-hari subyek yang dipelajari, sehingga peneliti dapat memperoleh data khusus di luar struktur dan prosedur formal organisasi.

Menurut Mulyana (2003), observasi atau pengamatan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu pengamatan berperan serta dan pengamatan tidak berperan serta.

Pengamatan berperan serta menekankan pada logika penemuan (logic of discover), yaitu proses yang bertujuan menyorankan konsep-konsep atau membangun teori berdasarkan realitas nyata manusia. Sedangkan pengamatan tidak berperan serta difokuskan pada proses pengamatan yang hanya melibatkan satu pihak, yaitu si pengamat itu sendiri. Dalam penelitian ini, proses observasi yang dilakukan untuk melengkapi analisis penelitian, yang mana melibatkan interaksi dari narasumber.

### **1.5.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel (dapat dipercaya) kalau didukung oleh dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2009). Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Basrowi dan Suwandi, 2008).

Letak urgensi dan kekuatan dari dokumentasi adalah sebagai alat validasi dan penguat data, khususnya yang tidak bisa ditampilkan dengan deskriptif atau uraian kata-kata. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang disajikan berupa pengambilan gambar (foto) dari narasumber.

## **1.6 Tahap Pengumpulan Data**

Tahap-tahap dalam pengumpulan data suatu penelitian, yaitu tahap *orientasi*, tahap *eksplorasi*, dan tahap *member check*. Tahap orientasi merupakan tahap pra-survey ke lokasi yang akan diteliti. Pra-survey dilakukan di area kantor UD. Wibowo Putra Mandiri. Dalam pra-survey, dilakukan dialog dengan para calon narasumber, studi dokumentasi serta kepustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan saat penelitian. Tahap *eksplorasi* merupakan tahap pengumpulan data ke lokasi penelitian dengan melakukan wawancara terkait pedoman wawancara yang telah disediakan serta pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Tahap *member check* dilakukan setelah data lapangan diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun studi dokumentasi, dan responden telah mengisi data kuisisioner yang dibutuhkan, yang mana dari data yang ada, diangkat dan dilakukan *audit trail* yaitu memeriksa keabsahan data sesuai sumber aslinya. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data dianggap valid, sehingga semakin kredibel atau dipercaya (Sugiyono, 2009)

## **1.7 Teknik Analisis Data**

Dalam metode kualitatif, tahapan pencarian data juga termasuk ke dalam tahapan analisis kualitatif. Dengan demikian, tahapan analisis itu juga termasuk dengan apa yang dilaksanakan peneliti pada setiap tahapan yang dilakukan dilapangan (Bungin, 2009). Metode analisis kualitatif merupakan kajian yang

menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (intangible). Analisis data kualitatif bersifat hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka (Istijanto, 2008).

Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2009), mendefinisikan analisis data sebagai proses yang menrinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja itu. jika dikaji, pada dasarnya analisis pertama lebih menitik beratkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori ini dibuat sambil melakukan koding. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan metode tertentu (Moleong, 2009).

Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut :

### **1.7.1 Reduksi Data**

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian, dan pentransformasian data kasar dari lapangan (Basrowi dan Suwandi, 2008). Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

### **1.7.2 Penyajian Data**

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini, dilakukan suatu pengelompokkan hal serupa menjadi kategori tertentu menjadi tema-tema inti.

### **1.7.3 Keabsahan Data**

Untuk menerapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan. Dalam penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2009). Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda, yaitu wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi bersifat reflektif, maka selain untuk mengecek kebenaran data dan memperkaya data, triangulasi juga berguna untuk menyelidiki

validitas tafsiran terhadap data. Denzim (dikutip oleh Moleong, 2009) membedakan empat macam triangulasi dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, dan observasi tidak langsung. observasi tidak langsung dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dicari titik temunya yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan sekunder, observasi dan interview digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan dengan proses motivasi kerja.