

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Usaha dan Sejarah berdirinya CV Nirwana Furniture

a. Profil CV Nirwana Furniture

- 1) Nama usaha : CV Nirwana Furniture
- 2) Nama Pemilik : Ibu Zuliyati
- 3) Alamat : Telukwetan RT 10/02 Kec. Welahan Kab. Jepara Jawa Tengah
- 4) Waktu berdiri : 2002 – sekarang
- 5) Jam kerja : 08:00 – 16:00

b. Sejarah berdirinya perusahaan CV Nirwana Furniture

Perusahaan CV Nirwana Furniture merupakan usaha yang bergerak dibidang anyaman rotan. Usaha ini dulunya didirikan oleh Bapak Ahmad Sholeh pada tahun 2002 di Desa Telukwetan RT 10 RW02 Welahan Jepara. Pada waktu itu usaha tersebut dirintis oleh beliau dengan tekad dan semangat untuk memperbaiki perekonomian khususnya keluarga dengan menciptakan tempat pekerjaan untuk masyarakat sekitarnya .

Awalnya usaha anyaman tersebut hanya memiliki beberapa karyawan saja karena baru awal-awal berdiri dan belum terlalu berkembang. Sebelum memulai usaha anyaman ini, dulunya Bapak Ahmad Sholeh merupakan seorang pekerja di rantauan tentunya dibidang anyaman rotan. Namun seiring berjalannya waktu beliau mengambil keputusan untuk bisa mempunyai usaha sendiri dirumah, karena beliau bisa dikatakan sudah mahir, sehingga dengan tekad yang kuat beliau memberanikan diri membuka usaha anyaman dirumah sendiri.

Ketertarikan dan keinginan beliau dalam menekuni usaha anyaman rotan dikarenakan secara geografis di Desa Telukwetan merupakan salah satu sentral kerajinan anyaman rotan, dan kebanyakan masyarakatnya bekerja di sentra anyaman. Selain itu pola-pola anyaman meliputi berbagai macam yang tentunya menambah nilai seni keindahan dan kerajinan sehingga dapat menjadikan nilai yang harganya tinggi. Kini perkembangan usaha anyaman beliau cukup baik mengalami kemajuan dan bisa dijadikan peningkatan perekonomian bagi beliau dan juga tenaga kerjanya.

Akan tetapi selang berjalannya waktu Bapak Sholeh telah meninggal dunia, sehingga dilanjutkan oleh istrinya yang bernama Ibu Zuliyati dan mengambil alih jabatan pemimpin sekaligus pemilik. Sebelumnya ibu Zuliyati memang sudah paham tentang usaha anyaman yang dijalankan suaminya, sehingga dapat meneruskan usaha suaminya tersebut sampai saat ini.

2. Letak Geografis CV Nirwana Furniture

Lokasi dari usaha Nirwana Furniture Jepara ini berada dirumah Ibu Zuliyati yaitu di desa Telukwetan RT 10/02 Welahan Jepara. Tepatnya sebelah selatan masjid Darussalam Telukwetan.

- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Sidigede.
- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Brantak sekarjati.
- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Bandungrejo.
- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Kalipucang kulon.

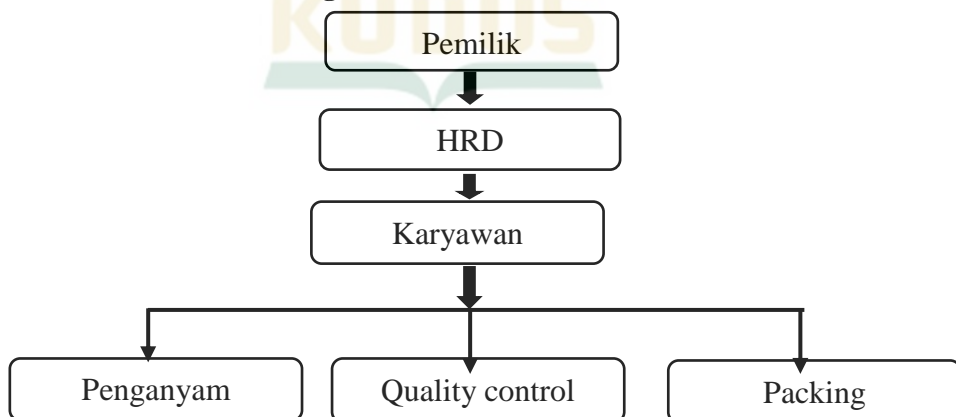
Dilihat dari letak geografis diatas, dapat diketahui bahwa perusahaan CV Nirwana Furniture cukup setrategis dan mudah dijangkau karena dekat dengan jalan raya.

3. Struktur Organisasi

Organisasi sangat penting untuk membangun jaringan kerja yang efektif dan efisien agar setiap orang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan wilayah kerjanya dan dapat menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bisnis..

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV Nirwana Furniture



Sumber: Data Pemilik CV Nirwana Furniture 2022

Struktur organisasi yang ada di perusahaan CV Nirwana Furniture Jepara bisa dibilang sederhana yaitu usahanya dipimpin langsung oleh pemilik usaha yaitu Ibu Zuliyati, beliau mengerjakan kegiatan produksinya mulai dari perencanaan, pengawasan sampai pemasaran. Sistem organisasi kepengurusan CV Nirwana Furniture Jepara dikelola secara kekeluargaan, kemudian terdiri dari HRD yang mempunyai tugas memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dan karyawan yang meliputi bagian penganyaman, *quality control*, dan packing.

4. Visi dan Misi CV Nirwana Furniture

Adapun visi dan misi CV Nirwana Furniture Jepara yaitu:

Visi

Menghasilkan produk yang berkualitas dan memperoleh keuntungan untuk mengembangkan usaha dengan lebih baik, profesional dan maju.

Misi

- 1) Menciptakan produk kerajinan rotan dengan menggunakan bahan yang berkualitas.
- 2) Mengutamakan kepuasan konsumen dengan mengutamakan kualitas produk.
- 3) Selalu berinovasi dalam menciptakan produk yang berkualitas.
- 4) Melakukan *quality control* terhadap produk sebelum dipasarkan ke konsumen.

5. Produk CV Nirwana Furniture

Usaha anyaman Nirwana Furniture Jepara bergerak dibidang kerajinan tangan berupa anyaman. Dalam bidang ini CV Nirwana Furniture Jepara memproduksi berbagai macam produk yang meliputi kursi, meja, meja belajar dan kursi pantai.

Gambar 4.2
Anyaman Kursi





Anyaman Kursi Gantung

6. Fasilitas Sarana dan Prasarana CV Nirwana Furniture

Setiap perusahaan yang melakukan proses manufaktur tidak dapat memisahkan keberadaan sarana fisik dan prasarana yang mendukung operasi bisnisnya. Karena dengan adanya sarana dan prasarana, strategi bisnis yang ditujukan untuk menyediakan konsumen dengan produk-produk berkualitas tinggi dapat terpengaruh. Sehingga segala bentuk dukungan akan menyebabkan produksi berjalan lancar.

Adapun sarana dan prasarana dari usaha anyaman Nirwana Furniture Jepara terdiri dari:

- a. Tempat operasional produksi.
- b. Tempat penyimpanan bahan baku (rotan)
- c. Alat operasional produksi (mesin paku tembak, kompresor, gunting, mesin ungal gunting, paku tembak, lem).
- d. Tempat kamar mandi atau toilet.
- e. Mushola kecil.

7. Kegiatan Produksi CV Nirwana Furniture

Tujuan dari perencanaan produksi adalah untuk menciptakan berbagai barang dengan mengubah bahan baku menjadi produk jadi, seperti barang dan jasa. Proses produksi di perusahaan CV Nirwana Furniture berjalan Setiap hari senin sampai sabtu mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB,. Dalam proses produksinya yang dilakukan CV Nirwana Furniture Jepara, ada karyawan yang bekerja ditempat lokasi dan ada pula yang membawa pulang bekerja sendiri dengan menggunakan peralatan sendiri atau peralatan yang telah disediakan oleh pemilik sesuai dengan pekerjaannya kontrak.

Sistem kerja yang digunakan adalah sistem "harian", dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta ada beberapa pekerjaan borongan.. Adapun pemberian upah gaji dilakukan setiap seminggu sekali pada hari sabtu sore, karena pada umumnya masyarakat sekitar libur kerja dihari minggu. Adapun gambaran kegiatan produksi di CV Nirwana Furniture Jepara sebagai berikut.

Kegiatan Produksi



B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini didapatkan selama observasi lapangan, dan digabungkan dengan observasi dan wawancara yang melibatkan narasumber tertentu yang relevan dengan strategi kepemimpinan Islam yang ada di CV Nirwana Furniture Jepara.

1. Strategi Penerapan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Nirwana Furniture Jepara.

Dalam menjalankan usaha memerlukan strategi kepemimpinan untuk mencapai target perusahaan. Tujuan strategi kepemimpinan salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipahami pihak CV Nirwana Furniture Jepara dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya strategi dari sistem kepemimpinannya yang diterapkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Zuliyati sebagai pemilik usaha Nirwana Furniture ada beberapa strategi yang harus diterapkan diantaranya:

a. Menerapkan sifat *Asshidiq*

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan mengenai perilaku atau sikap agar dijadikan panutan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan Ibu Zuliyati selaku pemilik usaha nirwana Furniture mengungkapkan:

“Saya sebagai pemimpin selalu bersikap ramah terhadap karyawan, dan memberikan contoh kedisiplinan agar karyawan meniru apa yang saya

lakukan. Selanjutnya pada saat waktunya ibadah sholat, karyawan dianjurkan sesegera mungkin untuk melaksanakannya. Karena kita juga sama-sama mementingkan duniawi maupun ukhrawi, sehingga diharapkan karyawan kedepannya semakin meningkat kinerjanya”.⁷¹

Selain itu, menurut informan lain yaitu Abdul Jabar selaku HRD nirwana furniture mengatakan:

“Saya memberikan contoh kedisiplinan agar karyawan meniru apa yang saya lakukan dan bersikap baik kepada karyawan tidak membedakan satu sama lain. Selanjutnya pada saat waktunya ibadah sholat sesegera mungkin untuk melaksanakannya. Dengan seperti itu diharapkan kedepannya semakin meningkat kinerjanya”.⁷²

Adapun informan lain yaitu menurut Moh. Aris mengatakan:

“Menurut saya pemimpin nirwana Furniture sudah bersikap baik kepada karyawan, karena beliau tidak pernah berkata kasar kepada karyawan dan bisa dijadikan panutan yang baik bagi karyawan”.⁷³

Sedangkan menurut Abdul Kholik mengatakan:

“Menurut saya sebagai karyawan disini beliau sangat bersikap baik kepada karyawan dan ucapannya sopan tidak pernah menjelekkan karyawan walaupun ada karyawan yang telat dalam bekerja”.⁷⁴

Hal itu sama dengan pendapat Bapak Sukanto yaitu:

“Menurut saya sebagai karyawan disini beliau sudah bersikap baik dan ramah kepada karyawan dan ucapannya sopan, tidak bertingkah kasar

⁷¹ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁷² Abdul Jabar, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip

⁷³ Moh. Aris, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁷⁴ Abdul Kholik, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

terhadap karyawan sehingga dapat dijadikan panutan oleh karyawannya”.⁷⁵

b. Menerapkan sifat *Al-Amanah*

Seorang pemimpin diharapkan melakukan apa yang mereka katakan agar bawahannya sukarela melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan Ibu Zuliyati selaku pemilik usaha nirwana furniture mengungkapkan;

“Agar karyawan sukarela dalam melakukan pekerjaan diantaranya dengan bersikap menghargai dan memberikan penghargaan. Perasaan dihargai akan membuat karyawan bisa bekerja fleksibel bahkan sukarela lembur untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin, tentunya lembur dalam batas waktu yang wajar agar karyawan tidak terlalu capek untuk besok harinya”.⁷⁶

Selain itu, menurut informan lain yaitu Abdul Jabar selaku HRD nirwana furniture mengatakan:

“Untuk memberikan ajaran bagi karyawan agar sukarela dalam melakukan pekerjaan diantaranya dengan bersikap menghargai kepada sesama manusia. Perasaan dihargai akan membuat karyawan bisa bekerja fleksibel bahkan sukarela lembur untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin, tentunya lembur dalam batas waktu yang wajar agar karyawan tidak terlalu capek untuk besok harinya”.⁷⁷

Adapun informan lain menurut Abdul Kholik selaku karyawan mengatakan bahwa:

“Beliau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, karena disaat beliau sudah berucap kepada karyawan pasti akan ditepati ucapannya tersebut dan karyawan akan sukarela melakukannya. Misalnya saat beliau memberitahu bahwa harga anyaman nantinya akan naik, dan

⁷⁵ Sukamto, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁷⁶ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁷⁷ Abdul Jabar, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip

beliau menepati ucapan tersebut menjadi kenyataan”.⁷⁸

Sedangkan menurut Moh Aris mengatakan bahwa:

“Menurut saya beliau dapat dipercaya dalam pekerjaannya, misalnya saja disaat beliau memberikan janji kepada karyawan akan ditepati sesuai janjinya, sehingga karyawan kedepannya akan sukarela dalam melakukan pekerjaannya”.⁷⁹

Sama halnya dengan pendapat Sukamto menjelaskan bahwa:

“Menurut saya beliau dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, karena disaat beliau sudah berucap kepada karyawan pasti akan ditepati ucapannya tersebut. Misalnya saat beliau memberitahu bahwa harga anyaman nantinya akan naik, dan beliau menepati ucapan tersebut menjadi kenyataan”.⁸⁰

c. **Menerapkan sifat *Fathonah***

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan segenap potensi yang dimiliki untuk menghadapi dan menanggulangi persoalan yang mungkin saja muncul. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan Ibu Zuliyati selaku pemilik usaha nirwana furniture mengungkapkan:

“Dalam menangani masalah tentunya mencari tahu terlebih dahulu apa penyebab terjadinya masalah, kemudian mencari pendapat dari beberapa karyawan sehingga mendapatkan solusi untuk memecahkan masalah dengan mengambil jalan tengah dalam artian tidak merugikan salah satu pihak.”⁸¹

Sedangkan menurut Abdul Jabar selaku HRD nirwana furniture mengatakan:

⁷⁸ Abdul Kholik, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁷⁹ Moh. Aris, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸⁰ Sukamto, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸¹ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

“Untuk menangani masalah perusahaan tentunya mencari tahu terlebih dahulu apa penyebab terjadinya masalah, kemudian mendiskusikan kepada pemilik usaha dan mencari solusi untuk memecahkan masalah dengan mengambil keputusan sama-sama tidak ada yang dirugikan.”⁸²

Adapun informan lain yaitu Sukamto salah seorang karyawan nirwana furniture mengatakan:

“Menurut saya beliau sendiri kurang cerdas dalam menangani masalah-masalah kecil, karena sering melibatkan karyawan untuk memberi masukan dan mencari jalan keluar untuk menangani masalah tersebut”.⁸³

Sedangkan menurut Moh Aris mengatakan:

“Menurut saya kurang cerdas dalam menangani masalah, contohnya saja pada saat ada masalah produk yang kurang maksimal beliau tampak kebingungan, sehingga pada akhirnya meminta solusi kepada bawahannya”.⁸⁴

Adapun menurut Abdul Kholik mengatakan bahwa:

“Menurut saya beliau sendiri kurang cerdas dalam menangani masalah, karena sering melibatkan karyawan untuk memberi masukan dan mencari jalan keluar untuk menangani masalah tersebut”.⁸⁵

d. Menerapkan sifat *Tabligh*

Menyampaikan kebenaran dalam kehidupan bekerja memang sangat diperlukan, agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan serta tindak kejahatan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan Ibu Zuliyati selaku pemilik usaha nirwana furniture mengungkapkan:

“Menurut saya selama menjadi pemimpin, dalam menyampaikan informasi apa yang harus diketahui

⁸² Abdul Jabar, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸³ Sukamto, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸⁴ Moh Aris, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸⁵ Abdul Kholik, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

oleh karyawan sudah dengan jujur dalam artian apa adanya, karena karyawan juga perlu tahu tentang kebenaran yang ada pada pekerjaan”.⁸⁶

Sedangkan menurut Abdul Jabar selaku HRD nirwana furniture mengatakan:

“Saya dalam menyampaikan tugas tentunya berkata jujur apa adanya tanpa ada yang ditutup-tutupi dari karyawan, hal itu akan membuat karyawan memiliki semangat kerja karena perusahaan memiliki sikap keterbukaan”.

Adapun informan lain yang berbeda pendapat yaitu Moh Aris salah seorang karyawan nirwana furniture mengatakan:

“Selama kerja disini yang saya ketahui pemimpin nirwana Furniture kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui saat harga anyaman per satu produknya naik, beliau tidak menyampaikan terlebih dahulu dan karyawan merasa ada yang kurang dari apa yang disampaikannya”.⁸⁷

Sedangkan menurut Abdul Kholik menjelaskan bahwa:

“Selama kerja disini yang saya ketahui pemimpin nirwana Furniture kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui saat harga anyaman per satu produknya naik, beliau tidak menyampaikan terlebih dahulu, hal itu yang menjadikan karyawan merasa curiga dan ada yang ditutup-tutupi dari pemimpin”.⁸⁸

Adapun informan lain Sukanto mempunyai pendapat yang sama yaitu:

“Selama kerja disini yang saya ketahui pemimpin nirwana Furniture kurang bersikap terbuka terhadap karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan bekerja karena

⁸⁶ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸⁷ Moh. Aris, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁸⁸ Abdul Kholik, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

hasil kerja yang dilakukan selama satu minggu tidak tahu kisarannya”.⁸⁹

2. Hambatan yang Dialami Nirwana Furniture dalam Membangkitkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik CV Nirwana Furniture Jepara, mengenai hambatan yang dialami Nirwana Furniture menjelaskan bahwa:

“Untuk saat ini hambatan yang sedang dialami yaitu kurangnya sikap disiplin seorang karyawan berupa ketepatan waktu dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas. Kedisiplinan yang diterapkan seperti jam masuk, jam istirahat dan pulang, peraturan tentang cara melakukan pekerjaan, dan berhubungan dengan unit kerja lain.⁹⁰

Sedangkan menurut HRD Nirwana furniture Jepara memiliki pendapat yang sama yaitu:

“Untuk saat ini hambatan yang dialami nirwana Furniture yaitu kurangnya sikap kedisiplinan seorang karyawan terhadap jam masuk kerja dan kurang memaksimalkan waktu sehingga berdampak pada tingkat produktivitas yang menurun.⁹¹

Dari data diatas dapat diketahui bahwa hambatan yang dialami CV Nirwana Furniture Jepara adalah kurangnya sikap kedisiplinan seorang karyawan yang menyebabkan produktivitas semakin menurun. Oleh karena itu pemimpin harus mencari solusi agar karyawan dapat menunjukkan keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan memiliki rasa tanggungjawab dalam pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan pemimpin CV Nirwana Furniture Jepara mengungkapkan:

“Untuk solusi yang perlu diterapkan di CV Nirwana Furniture yaitu memperketat aturan kedisiplinan mengenai jam masuk kerja yang tepat waktu dan fokus

⁸⁹ Sukamto, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁹⁰ Zuliyati, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

⁹¹ Abdul Jabar, wawancara oleh penulis, 25 maret 2022, wawancara, transkrip.

dalam pekerjaan. Apabila ada seorang karyawan yang kurang disiplin perlu diberi peringatan dan jika keterusan bisa diberikan sanksi agar tidak diulangi lagi”

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Penerapan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Nirwana Furniture Jepara Berbasis Pendekatan Teori Kepemimpinan Spiritual Menurut M Quraish Shihab.

Menurut M. Quraish Shihab, berbicara tentang kepemimpinan berarti kita membahas tentang manusia dan potensinya. Karena pemimpin diharapkan melakukan yang terbaik, maka dari itu semua potensi dan kekuatan yang dimiliki harus dikembangkan. Kepemimpinan bukanlah hak istimewa melainkan tanggung jawab, bukanlah landasan melainkan pengorbanan, bukan pemalas melainkan kerja keras karena bukan merupakan tindakan yang sewenang-wenang melainkan sebuah kekuatan untuk melayani. Kepemimpinan adalah dengan memberi contoh dan perintah.⁹²

Dalam kepemimpinan Islam terdapat syarat-syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpinnya. Adapun syarat yang perlu dimiliki seorang pemimpin diantaranya:

a. *Asshidiq*

Asshidiq adalah kebenaran dalam segala perbuatan, baik perbuatan maupun perkataan. Seorang pemimpin akan menjadi contoh atau panutan bagi setiap orang, sehingga perilaku dan tindakannya akan selalu menjadi pengikut atau panutan.⁹³

Berdasarkan hasil data yang didapat melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin Nirwana Furniture sudah bersikap baik kepada karyawan, mengkomunikasikan pekerjaan dengan sopan dan selalu memerintahkan dalam hal kebaikan, contohnya disaat waktunya sholat sesegera mungkin untuk melakukannya. Hal itu bisa dikatakan sudah

⁹² Tusriyanto, *KepemimpinaniSpiritual Menurut M.Quraish Shihab*, 118 Akademika, Vol.19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 125.
<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

⁹³ Tusriyanto, *KepemimpinaiSpiritual Menurut M.Quraish Shihab*, 118 Akademika, Vol.19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 129
<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

memenuhi syarat kepemimpinan Islami sesuai yang dikatakan M Quraish Shihab yaitu dengan bertingkah laku baik kepada karyawan dan sopan dalam berkomunikasi sehingga dapat dijadikan panutan oleh karyawan. Pemimpin yang baik itu harus memiliki perilaku yang baik agar dapat dijadikan panutan oleh bawahannya. Karena seorang pemimpin pada dasarnya dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga mendapatkan timbal balik juga dari bawahannya.

b. Amanah

Seorang pemimpin harus mampu mengemban tugas atau amanah yang diberikan yakni untuk memuliakan Islam. Jangan sekali-kali menggunakan kekuasaan dan wewenangnya sebagai pemimpin untuk kepentingan pribadinya atau kepentingan keluarganya, tetapi hanya karena Islam dan ajaran Allah. Oleh karena itu, manajer kepemimpinan harus melakukan apa yang mereka katakan agar bawahan dengan sukarela melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan data yang didapatkan melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin Nirwana Furniture dapat disimpulkan sudah amanah dalam menjalankan usahanya. Hal itu dapat diketahui disaat pemimpin berucap atau janji dengan karyawan tentang pekerjaan, maka sesuai apa yang dijanjikannya akan ditepati. Untuk itu strategi yang digunakan pemimpin agar karyawan sukarela dalam melakukan pekerjaan diantaranya dengan bersikap menghargai dan memberikan penghargaan. Perasaan dihargai akan membuat karyawan bisa bekerja fleksibel bahkan sukarela lembur untuk menyelesaikan tugas dari pemimpin, pemimpin juga membatasi waktu untuk lembur tidak terlalu larut malam agar kondisi tubuh karyawan tidak terlalu capek, karena besok harinya harus kerja lagi.

Sesuai dengan teori menurut M Quraish Shihab Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dalam segala tindakan dan perkataannya agar bawahan dapat secara sukarela melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pada hakekatnya jabatan adalah suatu kewajiban yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada Allah

SWT. Oleh karena itu, sifat amanah ini harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang selalu bergantung kepada Allah SWT dalam segala hal.

c. Fathonah

Seorang pemimpin juga harus memiliki karakter seorang pemimpin, artinya ia memiliki kemampuan untuk menggunakan seluruh potensinya untuk menghadapi dan mengatasi masalah yang mungkin saja timbul.⁹⁴ Sebagai seorang pemimpin, selain pengetahuan agamanya yang luas, ia juga memiliki pengetahuan yang luas, termasuk manajemen sumber daya manusia agar bisa merencanakan, mengorganisasikan, melakukan, dan mengevaluasi diri supaya tujuan perusahaan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan dari data yang didapatkan melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin Nirwana Furniture kurang cerdas dalam menanggulangi persoalan yang mungkin saja muncul. Misalnya saja disaat ada produk yang didalamnya menggunakan bahan penguat lem, bahan yang beliau gunakan berkualitas dibawah standar, sehingga produk yang dihasilkan kurang berkualitas. Jika produk yang dihasilkan kurang berkualitas, maka bisa jadi akan membongkar dan mengulang kembali, pada akhirnya akan menambah biaya produksi dan waktu saat proses pengerjaan. Dengan adanya sifat fathonah yang sesuai dengan teori M Quraish Shihab, pemimpin diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat dan dapat menanggulangi persoalan secara cepat sehingga membuat eksistensi usahanya kedepan semakin baik.

d. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab. Rosulullah selalu menyampaikan apapun yang diturunkan Allah kepadanya, meski terkadang ada ayat-ayat yang menyindir.⁹⁵ Menyampaikan kebenaran dalam kehidupan

⁹⁴ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab*, 118 Akademika, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 129

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

⁹⁵ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab*, 118 Akademika, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 130

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

beragama dan dalam kehidupan bermasyarakat memang sangat diperlukan, agar penyimpangan dan kesewenang-wenangan serta tindak kejahatan dan dosa tidak terjadi baik dalam pelaksanaan ajaran agama maupun norma yang berlaku di masyarakat..

Berdasarkan hasil data yang diperoleh melalui observasi dari lapangan, peneliti menganalisis bahwa pemimpin Nirwana Furniture kurang bersifat keterbukaan terhadap karyawan, hal itu dapat diketahui saat dilapangan bahwa setiap ganti model anyaman seorang karyawan tidak dikasih tahu harganya berapa, karena dari pemimpin usaha lain ketika ada model anyaman baru terlebih dahulu memberitahu harga anyaman per produknya. Sehingga karyawan tidak tahu nantinya dalam satu minggu dapat gaji berapa, karena tidak dikasih tahu dari awalnya. Hal itu yang akan menjadikan karyawan kurang semangat bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas menurun. Sesuai teori M Quraish Shihab yang mengatakan sikap keterbukaan sangat penting agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang ada di tempat kerja. Demikian pula, hindari perbedaan pendapat yang berujung pada konflik, perpecahan dan permusuhan yang dapat merugikan semua pihak..

Maka dari itu pemimpin harus bersifat terbuka dalam hal operasional yang sifatnya materil dan non materiel, agar tidak terjadi kesenjangan dalam diri karyawan. Dengan bersifat terbuka diharapkan kedepannya kinerja karyawan semakin meningkat dan tingkat produktivitas semakin naik.