

Studi Model Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia

Rofi'ul Alim *¹
Saddam Rizky Al Rahmat ²
Cahya Sumarna ³
Ar Ruhul Qudus ⁴
Angga Gumelar ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia

*e-mail: aliemrofi@gmail.com¹, Sadamriszky20@gmail.com², cahyasumarna42@gmail.com³,
arulqudus648@gmail.com⁴, Angga.gumelar12@gmail.com⁵

Abstrak

Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Implementasi kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan terutama dalam sektor perbankan. Seorang pemimpin dalam sektor perbankan memiliki keharusan dapat menyatukan persepsi (cara pandang) dalam setiap elemen perusahaan baik itu karyawan maupun pemimpin lembaga dalam upaya mencapai tujuan lembaga keuangan. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada salah satu lembaga perbankan di Indonesia yaitu PT. Bank Syariah Indonesia.. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian model kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan. Studi ini menggunakan metode literatur review atau kepustakaan. Berdasarkan hasil studi literatur dapat diketahui bahwa model kepemimpinan dari PT. Bank Syariah Indonesia telah mengakomodir kriteria kepemimpinan terbaik dalam Islam yang mampu adaptif, fast respon, solutif dengan tetap mengimplementasikan sifat dan karakter pemimpin yang sidiq, Amanah, fathonah, dan tabligh. Selain itu PT. Bank Syariah Indonesia menggunakan model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional. Kepemimpinan memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Produktivitas, Gaya Kepemimpinan

Abstract

Employee productivity is one of the determining factors for a company's success in achieving its goals. Implementation of proper leadership can increase employee productivity, especially in the banking sector. A leader in the banking sector must be able to unite perceptions (perspectives) in every element of the company, both employees and institutional leaders in an effort to achieve the goals of the financial institution. This can be seen from the leadership style applied to one of the banking institutions in Indonesia, namely PT. Bank Syariah Indonesia. This study was conducted with the aim of finding out how the implementation of the leadership model at PT. Bank Syariah Indonesia in relation to increasing employee productivity. This study uses the literature review method. Based on the results of the literature study, it can be seen that the leadership model of PT. Bank Syariah Indonesia has accommodated the best leadership criteria in Islam that are adaptive, fast response, solution-oriented while still implementing the nature and character of a leader who is sidiq, Amanah, fathonah, and tabligh. In addition, PT. Bank Syariah Indonesia uses a democratic, charismatic, and transformational leadership model. Leadership plays an important role in employee productivity. This is because the implementation of a good leadership model will affect the spirit, loyalty, work ethic, and company culture. If employees have a high work ethic, they will be able to reduce the level of employee absence, so this will increase employee productivity.

Keywords: Leadership, Productivity, Leadership Style

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi banyak ditandai dengan terbukanya persaingan yang amat ketat dari segala bidang terkhusus pada bidang organisasi atau perusahaan. Untuk menghadapinya organisasi-organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya dapat

bersaing dan meningkatkan keunggulan kretivitasnya (Sari & Wahyono, 2014). Perusahaan atau organisasi mengharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan guna untuk menunjang produktivitas tinggi sehingga visi dan misi serta tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, di era globalisasi ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dan penting demi keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia perlu diperhatikan terutama mengenai pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan motivasi kerja guna menciptakan sumber daya manusia yang bersaya saing dan mampu mencapai tujuan perusahaan.(Wahyudi et al., 2023)

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi public merupakan faktor yang sangat penting, bahkan dalam organisasi berskala besar, keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut. Perkembangan organisasi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Tarlis, 2017). Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja berkaitan dengan output dan input yang dihasilkan di mana hal ini mengandung artian bahwa hasil kerja karyawan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan (Pasaribu & Anshori, 2021). Tentunya perusahaan akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya penerapan gaya kepemimpinan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan karyawan tentunya akan memberikan nuansa positif dan mendorong karyawan berkelakuan baik serta memiliki etos kerja yang baik (Wiranto & Anah, 2023).

Sumber daya manusia sering disebut dengan modal intelektual yang terdiri dari orang – orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kemampuan, bakat dan semangat untuk bekerja dan begitu pentingnya di dalam perusahaan perlu memerlukan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Masmarulan et al., 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mendasar yaitu semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja, karena semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya (Assagaf & Dotulong, 2015)

Kepemimpinan dapat berarti sebagai cara seseorang untuk menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi. Pemimpin yang baik akan memiliki sifat visioner dan mampu mempengaruhi pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan perencanaan yang strategis (Maghfiroh & Anisah, 2023). Seorang pemimpin merupakan individu yang unggul dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan suatu situasi atau zaman. Seorang pemimpin adalah sosok yang mempunyai karakter berbeda berkat kecakapan dan kelebihanannya terutama dalam suatu bidang tertentu. Dengan hal tersebut pemimpin mampu mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam aktivitas tertentu, semuanya untuk suatu tujuan bersama (Permana, 2021).

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas

perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Tarlis, 2017)

Pemimpin yang hebat dan sukses mendorong karyawan untuk menjadi lebih proaktif dan dinamis saat menjalankan tugas sehari-hari (Ausat & Peirisal, 2021). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku kreatif di dalam organisasi. Karena pemimpin yang memproyeksikan kualitas kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi perilaku kreatif karyawan, memilih pemimpin yang tepat memainkan peran penting untuk memastikan kebahagiaan dan retensi karyawan (Ali et al., 2015) dan (Almeshref & Khawanda, 2022). Banyak peneliti telah mempelajari gaya kepemimpinan, yang terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi (Ausat & Peirisal, 2021). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang disukai karyawan akan membantu memastikan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Implementasi kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas karyawan tentunya juga harus diterapkan pada sektor perbankan. Seorang pemimpin dalam sektor perbankan memiliki keharusan dapat menyatukan persepsi (cara pandang) dalam setiap elemen perusahaan baik itu karyawan maupun pemimpin lembaga dalam upaya mencapai tujuan lembaga keuangan (Harahap & Badar, 2023). Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada salah satu lembaga perbankan di Indonesia yaitu PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.

PT. Bank Syariah Indonesia merupakan layanan perbankan yang menawarkan bantuan dalam memenuhi kebutuhan nasabahnya sesuai prinsip dan ajaran Islam. Sebagai lembaga keuangan di Indonesia, tentunya kehadiran bank sangat krusial karena tugasnya dalam menghimpun dan menyalurkan Kembali dana milik masyarakat (Susanti, 2020). Sebagai lembaga yang bergerak dibidang keuangan, karyawan PT. Bank Syariah Indonesia diharuskan mampu bekerja sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya, karyawan yang telah mengabdikan diri bagi perusahaan serta turut aktif berupaya mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan bahwa karyawan berkomitmen dalam perusahaan. Dalam upaya menjaga komitmen dan produktivitas karyawan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana implementasi dari kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait "*Studi Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia*". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian model kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan.

METODE

Metode ini menggunakan literatur review atau kajian pustaka. Metode *literatur review* merupakan suatu metode yang bersifat sistematis, spesifikasi, dan konsisten dalam melakukan suatu identifikasi mendalam (Pramudya et al., 2023). *Literatur teview* menghimpun data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, majalah, dokumentasi, dan sumber lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Penelitian ini berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data Pustaka, membaca, menulis, dan mengolah hasil temuan Pustaka menjadi bahan penulisan.

Metode penelitian ini tidak melakukan wawancara atau observasi mendalam untuk proses pengumpulan data. Metode ini secara mendalam menelaah temuan yang diperoleh melalui

berbagai data Pustaka yang mampu memberikan jawaban dan Solusi terkait permasalahan yang dibahas (Nursalim et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Bank Syariah Indonesia

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 0.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai dengan harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntunan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk untuk melebur kedalam PT. Bank BRI Syariah yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan ini dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank BRI (Persero) Tbk dan Bapak Vantje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset PT. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Fokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan pelayanan perbankan.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik (Afritasari, 2022).

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank Syariah Indonesia merintis sinergi dengan Bank Syariah Mandiri, Bank Rakyat Indonesia Syariah dan Bank Negara Indonesia, sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah. Adapun visi serta misi PT. Bank Syariah Indonesia adalah:

A. Visi

Menjadi salah satu dari Sepuluh Bank Syariah terbesar berdasarkan kapitalisasi pasar secara global dalam waktu lima tahun kedepan (TOP 10 Global Islamic Bank.)

B. Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
Melayani < 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+ T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18 %) dan valuasi kuat (PB > 2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

Sebaran Bank Syariah di Indonesia

Jaringan bisnis dan wilayah operasi BSI didukung oleh kantor wilayah hingga kantor fungsional operasi, yang ada pada tahun 2023 rinciannya dijelaskan dibawah ini:

No.	Jenis Kantor	2023	2022	2021
1	Kantor Wilayah	10	10	10
2	Kantor Cabang (KC)	153	153	272
3	Kantor Cabang Luar Negeri (KCLN)	1	0	0
4	Kantor Cabang Pembantu (KCP)	886	959	985
5	KCP Mobile (dhi: MKK)	60	60	0
6	Kantor Fungsional (KF)	91	96	34
7	Kantor Kas (KK)	0	0	74
8	Payment Point (PP)	0	0	179
9	Konter Layanan Priority	20	16	11
10	Layanan Gadaai	765	734	530
11	Anjungan Tunai Mandiri (ATM)	2.571	2.548	2.618

Keterangan:

- PP tahun 2022 Reformat menjadi KFO (cfm. POJK No.16 Tahun 2022)
- KK tahun 2022 Reformat menjadi KCP (cfm. POJK No.16 Tahun 2022)

Gambar 1. Jaringan Bisnis dan Wilayah Operasi tahun 2023

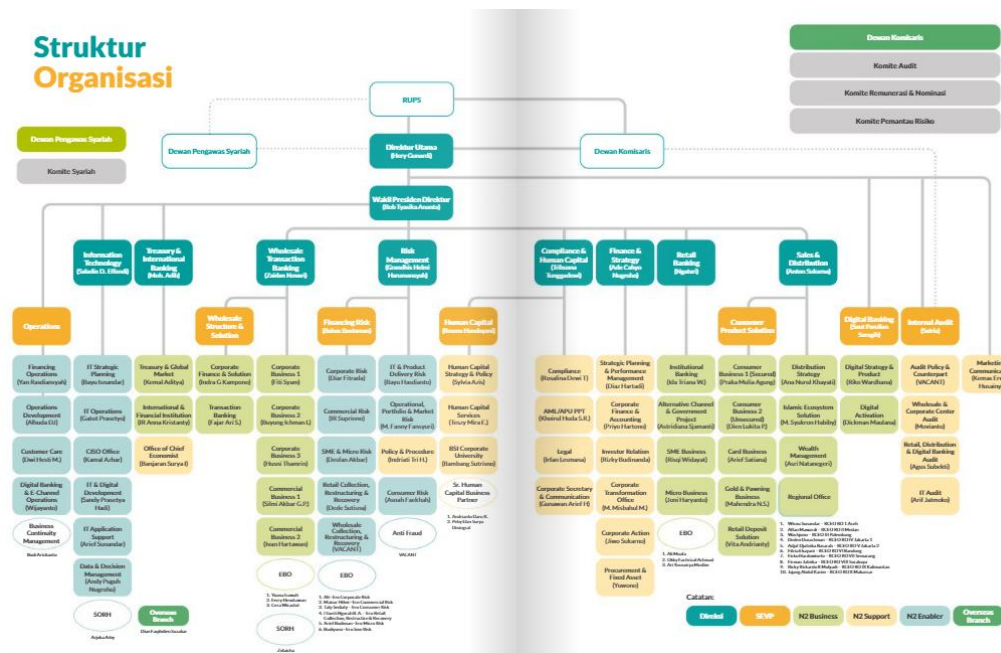


Gambar 2. Sebaran Wilayah Bank Syariah Indonesia Tahun 2023

Pada tahun 2023 BSI sudah memiliki kantor wilayah sebanyak 10, kantor cabang sebanyak 153, kantor cabang Luar Negeri (KCLN) sebanyak 1, Kantor cabang pembantu (KCP) sebanyak 886, KCP Mobile sebanyak 60, Kantor fungsional sebanyak 91, Kantor kas 0, Payment Point 0, Konter Layanan Priority sebanyak 20, Layanan gadai sebanyak 765, dan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) sebanyak 2.571. (BSI, 2023)

Struktur Organisasi dan Demografi Karyawan

Berikut struktur organisasi pada Bank Syariah Indonesia:



Gambar 3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia 2023

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN⁷⁾

Pendidikan Pegawai	2023		2022	
	Total	%	Total	%
SMU	36	0,20	57	0,31
Diploma	1.720	9,60	1.898	10,21
S1	15.200	84,87	15.715	84,58
S2	943	5,27	900	4,84
S3	10	0,06	11	0,06
Grand Total	17.909	100,00	18.581	100,00

⁷⁾ Tidak termasuk alih daya

Gambar 4. Jumlah Karyawan Berdasarkan jenjang Pendidikan

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN USIA^{*)}

Usia Pegawai	2023		2022	
	Total	%	Total	%
18-25 Tahun	430	2,40	808	4,35
26-35 Tahun	8.890	49,64	9.988	53,75
36-45 Tahun	7.126	39,79	6.441	34,66
Di atas 45 Tahun	1.463	8,17	1.344	7,23
Grand Total	17.909	100,00	18.581	100,00

*) Tidak termasuk alih daya

Gambar 5. Jumlah Karyawan Berdasarkan usia**JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN LEVEL JABATAN^{*)}**

Level Jabatan	Posisi Jabatan	2023		2022	
		Total	%	Total	%
N2	Group Head, Regional Head, Project Manager	96	0,54	88	0,47
N3	Dean, Area Manager, Dept Head, Manager	455	2,54	429	2,31
N4	Manager, Team Leader & Branch Manager, Sec, Head	2.240	12,51	2.218	11,94
N5	Relationship Officer, Branch Manager (Cash Outlet Manager), Officer, ODP	5.827	32,54	6.088	32,76
N6	Staff/Pelaksana/Pegawai Dasar	9.291	51,88	9.758	52,52
Grand Total		17.909	100,00	18.581	100,00

*) Tidak termasuk alih daya

Gambar 6. Jumlah karyawan Berdasarkan Level Jabatan

Jumlah karyawan pada tahun 2023 mengalami penurunan pada Bank Syariah Indonesia, terjadinya penurunan tidak begitu signifikan sehingga untuk jumlah karyawan masih dianggap baik. Pada jenjang Pendidikan S1 mengalami penurunan, S2 Mengalami kenaikan dan S3 mengalami penurunan.

Implementasi Gaya Kepemimpinan Pada PT.Bank Syariah Indonesia

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan pada Bank Syariah Indonesia di kantor pusat dan kantor cabang memiliki gaya kepemimpinan yang sama yaitu berprinsip kepada kepemimpinan yang di ajarkan Baginda Nabi Muhammad SAW. Prinsip-prinsip pokok kepemimpinan dalam Islam dirinci melalui fondasi-fondasi kunci, yakni: (1) prinsip Tauhid sebagai landasan utama, (2) prinsip kesetaraan manusia, (3) prinsip persatuan umat Islam, (4) prinsip nasehat dan konsensus, atau prinsip kedaulatan rakyat, dan (5) prinsip keadilan serta kesejahteraan untuk semua. Sementara itu, nilai-nilai kepemimpinan Islam tercermin dalam beberapa ayat Al-Quran, seperti (1) ayat 30 Surat Al-Baqarah, (2) ayat 55 Surat An-Nur, dan (3) ayat 26 Surat Shad. Selain itu, substansi kepemimpinan Islam juga dapat ditemukan dalam Hadits Nabi SAW yang diteruskan oleh Imam Bukhari.¹⁰(Hafiduddin Tanjung, 2019)

Menurut Didin Hafidudin dalam bukunya "Manajemen Syariah dalam Praktik," terdapat sejumlah kriteria kepemimpinan Islami yang menentukan kesuksesan dalam sebuah organisasi. Pertama, kesuksesan seorang pemimpin dapat diukur dari sejauh mana ia mampu mendapatkan kecintaan dari bawahannya. Kepemimpinan yang efektif terwujud ketika pemimpin mampu membangun hubungan yang harmonis dengan anggota timnya. Kriteria kedua adalah kemampuan pemimpin untuk menerima aspirasi dan kritik dari bawahannya. Seorang pemimpin

yang baik tidak hanya dicintai tetapi juga dapat membuka diri terhadap masukan konstruktif. Sebagaimana disampaikan dalam sebuah Hadis, “Jika Allah berkehendak menjadikan seseorang pemimpin yang berhasil, maka Allah akan menjadikan para pembantunya sebagai orang-orang yang baik.” (HR Nasa’i)(Hafifuddin Tanjung, 2019)

Dalam konteks Islam, kepemimpinan diartikan sebagai usaha untuk membimbing, memandu, dan menunjukkan arah yang sejalan dengan kehendak Allah SWT. Misi utama kepemimpinan ini adalah mengembangkan potensi individu yang dipimpin, agar mampu mandiri dalam meraih keridhaan Allah SWT, baik dalam kehidupan dunia maupun di akhirat. Beberapa sifat kepemimpinan Rasulullah SAW yang sangat dikenal meliputi:(Furmanto, 2020)

1. Shiddiq/Jujur: Shiddiq, atau kejujuran, merujuk pada individu yang menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran Islam dengan integritas dan kejujuran yang konsisten. Ini mencakup aspek kejujuran dalam perilaku, pekerjaan, dan keuangan, yang menjadi landasan utama dalam setiap tindakan.
2. Amanah: Amanah adalah sifat individu yang menunjukkan tanggung jawab penuh, dapat diandalkan, dan memberikan kualitas kerja yang luar biasa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pribadi yang memiliki sifat amanah ini menciptakan suasana tindakan terbuka, jujur, pelayanan optimal, serta semangat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Keamanan ini bukan hanya mencegah praktik-praktik yang merugikan seperti kolusi dan korupsi, tetapi juga membangun kepercayaan penuh dari anggota atau pihak lain, mendukung dukungan optimal terhadap program kepemimpinan.
3. Fathonah: Fathonah mencerminkan kecerdasan dalam memecahkan masalah, kemampuan untuk menemukan jalan keluar, dan mempunyai wawasan mendalam. Seorang pemimpin yang pintar dapat membuat kebijakan dengan tepat dan cepat ketika dihadapkan pada masalah kepemimpinan. Kecerdasan ini menjadi sangat krusial dalam perspektif Islam sebagai panduan dan rahmat bagi umat manusia, di mana hanya pemimpin yang cerdas yang dapat memberikan arahan, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan untuk memahami ajaran Allah SWT.
4. Tabligh: Tabligh mencerminkan sifat amanah dan kemampuan untuk menyampaikan serta mengajak dengan memberikan contoh kepada anggota atau pihak lainnya. Ini melibatkan kemampuan sosialisasi dengan rekan kerja, keterampilan bernegosiasi, dan transparansi dalam menjalankan ketentuan organisasi. Komunikasi ini diwujudkan dengan kebijaksanaan, kesabaran, pendekatan argumentatif, dan keahlian persuasif untuk memperkuat hubungan kemanusiaan. Indikator tabligh mencakup cara pemberian pelayanan kepada masyarakat, praktek berpakaian, keteraturan sholat berjamaah, doa pada awal dan akhir pekerjaan, dan aspek-aspek lainnya yang mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan Islam.

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan mengenai model kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia dapat diketahui bahwa pimpinan tidak terpaku pada satu model kepemimpinan saja, model kepemimpinan yang diterapkan menyesuaikan kondisi yang terjadi. Beberapa model kepemimpinan yang diimplementasikan pada PT. Bank Syariah Indonesia yaitu model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional.

Model kepemimpinan pertama yang diimplementasikan oleh pimpinan dapat digambarkan melalui metode partisipatif, dimana pimpinan selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan lebih mengutamakan musyawarah untuk kepentingan banyak pihak daripada memaksakan kehendak dan keinginannya. Metode lain yang diterapkan oleh

pimpinan yaitu metode persuasif, dimana pimpinan mengutamakan sikap kekeluargaan dalam memimpin karyawannya. Pimpinan menerapkan gaya komunikasi yang halus, membujuk, dan mengajak daripada kekerasan, paksaan, dan otoriter. Sehingga hal ini mampu memaksimalkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.(Sutra, 2022)

Selain yang telah disebutkan, model kepemimpinan lain yang diterapkan pada PT. Bank Syariah Indonesia yaitu model motivatif. Pimpinan menyampaikan seluruh ide, program, dan kebijakan yang dimiliki dengan cara komunikasi yang baik dan efektif. Sehingga, dengan sifat komunikatif yang diterapkan oleh pimpinan membuat karyawan memahami dan merealisasikan seluruh instruksi yang diberikan dengan baik. Selain itu, pimpinan rutin memberikan briefing kepada karyawannya sebelum jam operasional kantor yaitu sekitar pukul 07.30 WIB serta apresiasi setelah jam operasional kerja. Kegiatan rutin ini memberikan semangat dan wadah bagi para karyawan evaluasi bersama pimpinan untuk melakukan yang lebih baik di esok hari(Hapsyah et al., 2022).

Model kepemimpinan sangat krusial pada lembaga keuangan, terutama lembaga keuangan syariah. Penerapan prinsip-prinsip syariah dan etos kerja Islam sudah diimplementasikan dengan baik. pimpinan selalu mengingatkan saat briefing di pagi sebelum bekerja dan sore hari setelah bekerja. Model kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mendahulukan asas kekeluargaan. Pimpinan mau mendengarkan saran, evaluasi, dan pendapat dari orang lain untuk kebaikan bersama. (Firmansyah & Setiawan Firmansyah, 2024)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia sebagai berikut:

1. Memberikan contoh yang baik bagi seluruh karyawan. Pimpinan cabang berhasil menjadi panutan dan suri teladan bagi karyawan.
2. Banyak memberikan motivasi kerja, komunikatif, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawannya. Pimpinan cabang mampu hadir menjadi rekan kerja bagi karyawannya.
3. Berkenan mendengarkan dan menerima saran serta nasihat dari karyawannya.
4. Menyertakan pendapat dan pandangan karyawan dalam membuat keputusan.
5. Memegang teguh asas kekeluargaan.

Korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia

Model kepemimpinan ialah suatu seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu hal dalam usahanya mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dipercaya dapat memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik, komunikatif, kekeluargaan, mampu menjadi contoh dan teladan, dan berbagai sikap positif lainnya akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Seperti yang diimplementasikan oleh pimpinan PT Bank Syariah Indonesia dimana beberapa hal yang diterapkan dalam model kepemimpinannya yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang kemudian akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Karyawan**
Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan memberikan pengaruh bagi produktivitas karyawan yang meningkat. Pimpinan juga selalu turut aktif mengikutsertakan karyawannya dalam brainstorming mengenai ide, program, dan keputusan. Pimpinan juga mampu hadir sebagai rekan kerja yang terbuka dan ramah bagi karyawannya. Hal ini mampu meningkatkan produktivitas karyawan.
2. **Pengarahan Yang Baik Dan Pemberian Bimbingan Kepada Karyawan**
Pimpinan mampu memberikan pengarahan yang dilakukan secara lisan serta memberikan bimbingan kepada karyawannya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawannya dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Hal ini akan memberikan pengaruh bagi meningkatnya produktivitas karyawan.
3. **Budaya Kerja Yang Dibentuk Oleh Pimpinan**
Penerapan asas kekeluargaan dalam model kepemimpinannya, hal ini menyebabkan terjalinnya hubungan yang harmonis diantara karyawan dan pimpinan. Sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini akan mengurangi tingkat absensi karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.
4. **Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Secara Rutin**
Motivasi diberikan secara rutin pada saat sebelum dan sesudah kerja. Selain memberikan semangat kepada karyawannya, hal ini juga dilakukan pimpinan cabang sebagai upaya mengenal lebih dalam sifat dan karakter karyawannya. Sehingga, pimpinan cabang mampu bersikap sesuai karakter masing-masing karyawannya.
5. **Sifat Apresiatif Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**
Apresiatif dari pimpinan cabang mampu memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawannya merasa dihargai atas segala kerja keras yang diberikan untuk perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan mengenai model kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Bank Syariah Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penting untuk menekankan kepemimpinan berlandaskan nilai-nilai Islami/syariah, sejalan dengan ajaran Nabi Muhammad SAW yang tertera dalam Al-Quran. BSI diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat, menjadikan prinsip-prinsip maqasid syariah terpenuhi dengan manfaat yang merata untuk seluruh lapisan masyarakat. Konsep kepemimpinan ideal dalam Islam tercermin melalui teladan Nabi Muhammad SAW.
2. Model kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia dapat diketahui bahwa pimpinan tidak terpaku pada satu model kepemimpinan saja, model kepemimpinan yang diterapkan menyesuaikan kondisi yang terjadi. Beberapa model kepemimpinan yang diimplementasikan pada PT. Bank Syariah yaitu model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional.
3. Kepemimpinan memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik, komunikatif, kekeluargaan, mampu menjadi contoh dan teladan, dan berbagai sikap positif lainnya akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika

karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil studi literatur yaitu seperti yang diketahui bahwa model kepemimpinan memberikan pengaruh yang krusial bagi produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan sangat penting untuk diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya harus

DAFTAR PUSTAKA

- Afritasari, D. (2022). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP CILACAP GATOT SUBROTO*.
- Ali, Jangga, Ismail, Kamal, & Ali. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. . *Procedia Economics and Finance*.
- Almeshref, & Khawanda. (2022). Information Systems Effect on Enabling Knowledge Management. *International Journal of Professional Business Review*, 7(5).
- Assagaf, & Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Ausat, & Peirisal. (2021). Determinants of E-commerce Adoption on Business Performance: A Study of MSMEs in Malang City, Indonesia. *Journal On Optimizations of Systems at Industries*, 20(2).
- BSI. (2023). *EKSPANSI DAN AKSELERASI BISNIS UNTUK PERTUMBUHAN BERKELANJUTAN*.
- Firmansyah, A., & Setiawan Firmansyah. (2024). Implementasi Gaya Leadership Islami Dalam Memotivasi Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro. *Rizquna : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2(3).
- Furmanto, B. (2020). "Model Kepemimpinan Islami Umar Bin Abdul Aziz Dan Relevansinya Dalam Ekonomi Syariah. *Jurnal UMIKA* , 1(2).
- Hafifuddin Tanjung, D. (2019). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Hapsyah, Harahap, M. A., & Badar, A. (2022). Analisis Kinerja Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *Al-Multazam Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1).
- Harahap, & Badar. (2023). *Analisis Kinerja Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat*. 3(1).
- Maghfiroh, & Anisah. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSC)*, 1(3).
- Masmarulan, Yasin, & Kurniawaty. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA LINES KABUPATEN PANGKEP. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3).
- Nursalim, Pratiwi, Farasi, & Ansori. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSC)*, 1(3).
- Pasaribu, & Anshori. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3).
- Permana, D. (2021). Model Kepemimpinan Masa Depan Indonesia Dalam Perspektif Sipil Dan Militer. *Jurnal Academia Praja*, 4(1).

- Pramudya, Purnama, Andarbeni, Nurjayanti, & Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4).
- Sari, & Wahyono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33–38.
- Susanti. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK BTN CABANG PEKANBARU. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2).
- Sutra, R. (2022). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)*.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2).
- Wahyudi, Bhismi, Assyamiri, Al Aluf, Fadhillah, Yolanda, & Ansori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4).
- Wiranto, & Anah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(2).