



Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi)

Auliya Ainur Rahmah¹, Lucky Enggrani Fitri², Ridhwan³
Universitas Jambi¹, Universitas Jambi², Universitas Jambi³

*Corresponding author, email; aulyaainurrahma@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2025

Revised Juni 2025

Accepted Juni 2025

Available online

<http://journal.uaindonesia.ac.id/index.php/JSE>

Keywords:

Islamic Leadership Style,
Employee Performance.

Turabian style in citing this

article: [citation Heading]

Auliya Ainur Rahmah, Lucky

Enggrani Fitri, Ridhwan

Analisis Gaya Kepemimpinan

Islami Dalam Upaya

Peningkatan Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada

Usaha Rempeyek Ilham Kota

Jambi) *Journal of Sharia*

Economics 7, No. 1 June: 2025

ABSTRACT

This research aims to analyze the application of Islamic leadership styles that can help improve employee performance at the Rempeyek Ilham business in Jambi City. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The results of this research show that the application of Islamic leadership style in the Rempeyek Ilham business in Jambi City falls into the democratic leadership type (group developer) that focuses on employees and provides effective guidance to its employees, and the leadership style applied is in accordance with Islamic principles such as justice, consultation, and freedom of thought. In addition, the implementation of Islamic leadership styles in this business is also in line with Islamic values such as siddiq (honesty), amanah (trustworthiness), tabligh (conveying), and fatanah (intelligence). The factors that shape the Islamic leadership style in this business include the leader's personality, understanding in religion, the social environment, and the leader's vision and mission. The impact generated by the leadership style on employee performance is marked by an increase in job satisfaction, loyalty, and employee productivity. The impact generated by leadership style on employee performance is marked by increased job satisfaction, loyalty, and productivity of employees. With this alignment, employee performance in this business has also improved, and it can be said that Ilham Rempeyek has effectively applied Islamic leadership style.

2025 Journal of Sharia Economics with CC BY SA license.

Pendahuluan

Pada dunia bisnis modern, kepemimpinan memiliki peranan yang amat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengelola sumber daya manusia dengan maksimal, tetapi juga menghasilkan lingkungan kerja yang memadai untuk pertumbuhan dan inovasi. Satu di antara pendekatan kepemimpinan yang semakin memperoleh perhatian ialah Islamic Leadership atau kepemimpinan Islami, yang menekankan nilai-nilai moral, keadilan, dan etika dalam pengelolaan organisasi. (Irwan et al., 2025).

Pada Al-Qur'an, kepemimpinan merupakan elemen yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Sudah menjadi fitrah manusia untuk senantiasa menciptakan

komunitas serta di setiap komunitas tersebut, keberadaan seorang pemimpin sangatlah diperlukan. Pemimpin ialah individu yang memberi visi serta tujuan. Al-Qur'an sering mengungkit persoalan kehidupan sosial serta politik satu di antaranya ialah kepemimpinan. (Cahyadi, 2019)

Allah SWT telah menjelaskan terkait kepemimpinan dalam Al-Qur'an yakni sebagai berikut:

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S Al-Baqarah 1: 30)

Ayat diatas merupakan dalil tentang wajibnya kaum Muslimin memilih dan mengangkat seorang pimpinan tertinggi sebagai tokoh pemersatu antara seluruh kaum Muslimin yang dapat memimpin umat untuk melaksanakan hukum-hukum Allah di bumi ini. Para ulama telah menyebutkan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh tokoh pimpinan yang dimaksudkan itu seperti adil serta berpengetahuan yang memungkinkannya untuk bertindak sebagai hakim dan mujtahid, tidak mempunyai cacat jasmaniah, serta berpengalaman cukup, dan tidak pilih kasih dalam menjalankan hukum-hukum Allah.

Selain itu, dalam hadist Rasulullah SAW bersabda:

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban. Seorang istri adalah pemimpin bagi rumah suaminya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban. Dan seorang hamba adalah pemimpin bagi harta tuannya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban.” (HR. Al-Bukhari dan Muslim)

Hadits ini mengajarkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Setiap individu, dalam kapasitasnya masing-masing, harus menyadari peran dan tanggung jawabnya, serta berusaha untuk memimpin dengan adil, bijaksana, dan penuh kasih sayang. Ini adalah prinsip dasar yang dapat membangun masyarakat yang harmonis dan sejahtera.

Pada beberapa tahun terakhir, konsep kepemimpinan Islami semakin banyak diteliti karena dinilai mampu membawa dampak positif dalam pengelolaan organisasi. Model kepemimpinan ini berfokus pada integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial, yang menjadi pondasi utama dalam membangun

hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Beberapa penelitian memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan Islami berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. (Daniyah, 2025).

Kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga bagaimana pemimpin menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengambilan keputusan dan interaksi dengan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dikatakan berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan kaitannya dalam mengambil keputusan yakni pemilik usaha belum sepenuhnya mampu menerima saran atau masukan dari karyawan.

Seiring dengan meningkatnya tren global terhadap kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam, banyak organisasi mulai mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan Islami dalam sistem manajemen mereka. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang kian hari semakin intensif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target finansial, tetapi juga membangun budaya perusahaan yang sehat dan berkelanjutan. Model kepemimpinan Islami yang berlandaskan pada etika dan nilai-nilai spiritual bisa jadi kelebihan kompetitif untuk perusahaan dalam jangka panjang. (Sattar et al., 2017).

Dalam dunia usaha, penerapan kepemimpinan Islami masih jarang menjadi fokus utama dalam penelitian akademik. Salah satu usaha yang menarik untuk diteliti dalam hal kepemimpinan Islami adalah Rempeyek Ilham yang berlokasi di Kota Jambi. Perusahaan ini sudah berkembang pesat dalam beberapa tahun belakangan ini, akan tetapi masih menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah sering terjadinya fluktuasi produktivitas karyawan yang cukup tinggi serta mempertahankan kualitas produk di tengah meningkatnya permintaan pasar. Dalam menjalankan bisnisnya, pemilik usaha ini telah mulai menerapkan beberapa prinsip kepemimpinan Islami, seperti memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan, menerapkan kebijakan yang adil dalam pengupahan, serta mengadakan musyawarah sebelum mengambil keputusan penting.

Banyak pemilik usaha lain yang masih menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter atau kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, motivasi dan loyalitas pekerja menjadi rendah yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam situasi ini, kepemimpinan Islami dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan menghasilkan lingkungan kerja yang semakin harmonis.

Maka, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan kepemimpinan Islami dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami memiliki dampak positif atas kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan Salem et al., (2025) memperlihatkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip *shiddiq* (jujur), *tabligh* (transparan), *fathanah* (cerdas), dan *amanah* (dapat dipercaya) bisa menghasilkan lingkungan kerja yang semakin harmonis sekaligus produktif. Prinsip-prinsip ini memberikan dasar yang kuat bagi pemimpin dalam mengelola organisasi dengan cara yang lebih etis dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Di penelitian yang dilaksanakan Haq et al., (2024) kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam bisa membuat kondisi kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan. Selain itu, penerapan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan pun punya dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan Islami sudah cukup berkembang, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor perbankan syariah, pendidikan Islam, atau perusahaan besar yang berbasis syariah. (Huda, 2025)

Penelitian mengenai penerapan kepemimpinan Islami dalam usaha, terutama di sektor industri makanan ringan seperti Rempeyek Ilham masih amat terbatas. Hal ini memperlihatkan terdapat kesenjangan penelitian yang harus diisi dengan kajian yang lebih spesifik terkait implementasi kepemimpinan Islami dalam dunia usaha. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan kepemimpinan Islami dalam berbagai sektor industri menjadi penting untuk dikaji.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan Islami bisa diaplikasikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menelaah lebih lanjut bagaimana nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan dalam strategi manajemen SDM di perusahaan kecil serta menengah. Maka, penelitian ini besar harapannya bisa memperkaya pengetahuan untuk para pemilik usaha dalam mengelola karyawan mereka dengan pendekatan yang lebih berbasis nilai dan etika.

Tujuan pokok dari penelitian ini yakni menganalisis penerapan gaya kepemimpinan Islami di Rempeyek Ilham Kota Jambi, mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi usaha lain yang ingin menerapkan kepemimpinan Islami dalam bisnis mereka. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi produktivitas dan loyalitas

karyawan, pemilik usaha diharapkan dapat menggunakan model kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dengan nilai-nilai Islam.

Melalui adanya penelitian ini, besar harapannya dapat muncul wawasan baru mengenai bagaimana prinsip kepemimpinan Islami dapat diterapkan dalam berbagai sektor bisnis khususnya di sektor usaha. Di samping itu, penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi akademisi, tetapi juga bagi praktisi bisnis dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berorientasi pada nilai-nilai Islam.

Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yakni cara atau pendekatan yang dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk memberi pengaruh, memberi motivasi, serta memberi arahan pada anggota tim atau organisasi untuk merealisasikan tujuan yang sudah direncanakan. (Robbins & Judge, 2017)

Kepemimpinan ialah sebuah kekuatan yang utama dalam mengelola sebuah lembaga atau organisasi, maka kemampuan pemimpin dalam bersikap efektif ialah tonggak keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, hakikat kepemimpinan adalah keikutsertaan, yaitu kesediaan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. (Nurgilang et al., 2018)

Menurut Tisnawati, ada dua gaya kepemimpinan dalam fungsi kepemimpinan yang mampu diuraikan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai atau hubungan sosial.

Menurut sunita dalam (Astuti, 2019) gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat dimensi, di antaranya:

- 1) Gaya otoriter, adalah gaya kepemimpinan yang tidak memerlukan masukan dari bawahan melainkan lebih menekankan pada kekuasaan dan prestise, di mana seorang pemimpin memiliki keyakinan yang tinggi untuk memutuskan suatu tindakan serta keputusan.
- 2) Gaya pengasuh, ialah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin melihat perkembangan karier bawahannya, memberikan arahan dan bimbingan, serta menawarkan bantuan dengan sikap yang baik dan menghargai bawahan saat mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

- 3) Gaya demokratis serta gaya bertanggung jawab ialah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengevaluasi kinerja karyawan, menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan, dan mengevaluasi disiplin kerja mereka.
- 4) Gaya partisipasi demokratis mengacu pada gaya kepemimpinan dimana pemimpin bersikap terbuka terhadap bawahan, menerima pendapat dan pendapat pegawai, serta mengambil keputusan untuk pengembangan organisasi.

2. Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, diketahui berbagai macam tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe karismatik

Tipe pemimpin karismatik memiliki daya tarik, energi, dan kemampuan luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki banyak pengikut dan pengawal yang dapat dipercaya.

2. Tipe peternalistis dan maternalistis , yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:
 - a. Memperlakukan bawahannya sebagai individu yang belum dewasa atau seperti anak yang perlu dibimbing.
 - b. Proteksi yang terlalu berlebihan (*over protective*).
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat keputusan.
 - d. Hampir tidak pernah memberi ruang bagi bawahan untuk berinisiatif.
 - e. Memberikan sedikit atau tidak memberikan sama sekali kesempatan kepada bawahan untuk menggunakan imajinasi dan kreativitasnya.
 - f. Selalu bersikap seolah-olah mengetahui segalanya dan selalu benar.
3. Tipe militeris, tipe ini menunjukkan sikap yang terkesan militer hanya pada penampilan luarnya saja. Jika diteliti lebih dalam, tipe ini sangat mirip dengan kepemimpinan otoriter.

Ciri-ciri pemimpin militeris antara lain:

- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah yang keras dan otoriter, sering kali kurang bijaksana.
 - b. Mengharapkan kepatuhan mutlak dari bawahan.
 - c. Sangat menyukai formalitas, upacara, dan simbol-simbol kebesaran yang berlebihan.
 - d. Menuntut disiplin yang ketat dan kaku dari bawahannya.
 - e. Tidak menginginkan saran, usulan, atau kritik dari bawahan.
 - f. Komunikasi hanya berlangsung satu arah.
4. Tipe otokratis/otoritatif (*authoritative, dominator*)

Kepemimpinan otokratis berlandaskan pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi tanpa kecuali. Pemimpin berperan sebagai satu-satunya pengambil keputusan. Ia sangat ambisius untuk mengendalikan situasi. Penugasan setiap perintah dan kebijakan tidak diperlukan negosiasi dengan bawahan. Bawahan tidak pernah menerima informasi rinci mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan.

5. Tipe *laisser faire*

Dalam tipe kepemimpinan *laissez faire*, pemimpin tidak memimpin dan membiarkan kelompoknya serta setiap individu bertindak sesuai keinginan mereka. Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan kelompok sama sekali. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus ditangani oleh bawahan sendiri. Ia berfungsi sebagai simbol pemimpin dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

6. Tipe populistis

Professor Peter Worsley dalam bukunya "*The Third World*" mendefinisikan kepemimpinan populistis diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang efektif dalam memanfaatkan solidaritas rakyat. Contohnya adalah Soekarno dengan ideologi marhenismenya, yang menekankan pentingnya kesatuan nasional, rasa nasionalisme yang kuat, serta kewaspadaan terhadap kolonialisme dan penindasan oleh kekuatan asing. Selain itu, kepemimpinan populistis ini juga berlandaskan pada nilai-nilai tradisional yang dianut oleh masyarakat.

7. Tipe *Administrative* atau Eksekutif

Kepemimpinan administratif mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas administratif secara efektif. Pemimpin tersebut terdiri dari para teknokrat dan manajer yang mampu mendorong modernisasi dan momentum pembangunan. Dengan demikian, sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dapat dibangun untuk memperkuat integritas bangsa dan mendukung usaha pembangunan.

8. Tipe demokratis (*group developer*)

Kepemimpinan demokratis berfokus pada manusia dan memberikan bimbingan yang efektif kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi dalam pekerjaan di antara semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada individu pemimpin, melainkan pada partisipasi aktif setiap anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Islami

Allah SWT sudah menyebutkan konsep kepemimpinan di Al-Qur'an dengan mempergunakan berbagai istilah, di antaranya adalah: *khalifah*, *imam*, *malik*, serta yang paling akhir ialah *tamkin*. Istilah *tamkin* dipergunakan oleh

Allah SWT di Al-Qur'an untuk memperlihatkan bahwasanya kekuasaan serta pengaruh sudah diberikan kepada para pemimpin seperti Zulkarnain atau sejumlah ulama. Kekuasaan tersebut diberikan untuk menegakkan ajaran Allah SWT. Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang artinya :

“Sesungguhnya Kami telah memberi kekuasaan kepadanya di (muka) bumi, dan Kami telah memberikan kepadanya jalan (untuk mencapai) segala sesuatu.” (Q. S. Al-Kahfi 18: 84)

Arti kepemimpinan sesuai dengan perspektif Islam sudah disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam Hadist yang berbunyi :

“Dari Ibnu Umar radliallahu'anhum, dari Nabi shallallahu'alaihiwasallam, beliau bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin, seorang suami juga pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”. (H.R. Al-Bukhari)

Definisi kepemimpinan dalam Islam berbeda dengan perspektif Barat. Dalam pandangan Barat, kepemimpinan lebih menekankan pada pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan untuk mengelola orang lain. Mengacu pada Nawawi & Hadari (2006), kepemimpinan ialah kemahiran atau keahlian yang dapat membuat sekelompok orang untuk bekerjasama dalam melakukan aktivitas yang diarahkan untuk tujuan bersama. Sementara itu, Northouse (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu langkah-langkah di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang agar tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2013), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar mereka dengan sukarela mau melaksanakan kehendaknya atau gagasannya dan kepemimpinan Islam. Kepemimpinan dalam perspektif ini merupakan kepemimpinan dengan sistem pembahasan yang tidak lepas dari sumber Al-Qur'an dan Hadist. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan ini menekankan pada nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Rivai menjelaskan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan islami harus mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Mereka diharapkan untuk mengedepankan komunikasi yang baik, membangun hubungan yang harmonis, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam gaya kepemimpinan ini, keputusan yang diambil harus mempertimbangkan maslahat (kebaikan) bagi semua pihak, serta mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Rivai menekankan bahwa gaya kepemimpinan islami juga mencakup aspek spiritual, di mana pemimpin harus mampu menginspirasi

dan memotivasi karyawan untuk tidak hanya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk menjalankan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, gaya kepemimpinan islami tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan moral karyawan, sehingga menciptakan keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi.

Sedangkan menurut Yunus (2003), kepemimpinan Islam adalah sebuah proses yang bisa memotivasi sekelompok orang untuk memenuhi ajaran Islam baik dalam jangka pendek atau jangka panjang, sekaligus bisa menciptakan pemahaman yang mengarah pada tujuan Islam. Dengan kata lain, kepemimpinan Islam yakni tanggung jawab yang diemban untuk melaksanakan semua perintah Allah SWT dalam konteks pemerintahan atau dalam suatu organisasi bisnis, dengan tujuan mencapai hasil yang diridhai oleh Allah SWT.

Menurut Diana (2021), dalam Islam kepemimpinan tidak hanya terbatas pada ranah pemerintahan atau agama, tetapi mencakup semua lini kehidupan (politik, sosial, keagamaan, bisnis, pendidikan, dan lain lain

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam

Prinsip merupakan pondasi atau dasar kebenaran yang memandu cara berpikir serta bersikap seseorang. Pada pengelolaan suatu organisasi, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan. Dengan demikian, kebijakan serta keputusan yang diambil bisa diterima serta dilaksanakan dengan maksimal oleh para karyawan, dengan demikian tujuan organisasi bisa terealisasi. Menurut (Rivai, 2004) dalam konteks kepemimpinan Islami ada tiga prinsip dasar yang harus ditinjau, yakni:

1. Musyawarah

Prinsip musyawarah merupakan landasan utama dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an dengan tegas menekankan bahwa setiap pemimpin dalam Islam harus melibatkan orang-orang yang berpengetahuan atau yang dapat memberikan perspektif yang berharga dalam proses musyawarah. Melalui kegiatan ini, anggota organisasi atau lembaga diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Selain itu, musyawarah juga berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa perilaku pemimpin tetap sejalan dengan tujuan dan visi yang diusung oleh organisasi atau lembaga tersebut.

2. Keadilan

Prinsip kedua pada kepemimpinan Islami ialah keadilan. Seorang pemimpin semestinya mendudukkan segala sesuatu pada posisinya secara proporsional. Sebaliknya, kezhaliman atau ketidakadilan bermakna memposisikan sesuatu tidak pada tempatnya secara proporsional. Di Islam, kezhaliman tidak diperbolehkan, dan penegakan keadilan diperintahkan. Keadilan menjadi dasar dan fondasi bagi tegaknya masyarakat Islam.

3. Kebebasan Berpikir

Prinsip ketiga ialah kebebasan berpikir. Seorang pemimpin yang baik ialah mereka yang dapat menciptakan ruang bagi anggotanya untuk menyampaikan kritik dengan cara yang konstruktif. Anggota kelompok seharusnya merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan siap menjawab pertanyaan yang diajukan. Untuk mencapai kesuksesan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus menciptakan suasana yang mendukung kebebasan berpikir serta pertukaran ide yang sehat dan terbuka.

Prinsip-prinsip dasar ini berlaku untuk seluruh tingkat kepemimpinan, baik dalam kelompok kecil maupun dalam masyarakat atau bangsa yang beragam. Oleh karena itu, prinsip-prinsip ini harus diterapkan dengan baik tanpa melakukan diskriminasi terhadap siapa pun yang dipimpin.

5. Kepemimpinan Rasulullah Sebagai Tauladan

Sebagaimana yang kita percaya bahwasanya Nabi Muhammad SAW ialah suri tauladan bagi umat manusia. Hal ini sudah dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya di surah Al-Ahzab ayat 21 yang menyatakan bahwa Rasulullah adalah contoh untuk umat manusia.

"Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah."

Ada empat sifat Rasulullah yang mengantarkannya pada kesuksesan serta banyak orang yang percaya padanya, yang juga seharusnya dimiliki serta dicontohkan oleh para pemimpin, yakni *Siddiq* (jujur), *Amanah* (bisa dipercaya), *Tabligh* (menyampaikan), serta *Fatanah* (cerdas).

1. *Siddiq* adalah sifat Rasulullah SAW untuk mengakui kebenaran yang berasal dari Allah, sehingga semua tindakan, ucapan, perilaku, dan bahkan sikap Rasulullah mencerminkan kebenaran. Penerapan sifat *Siddiq* dalam kepemimpinan berarti senantiasa jujur serta benar dalam setiap keputusan, perintah, sekaligus konsekuensi yang diambil.
2. *Amanah* berarti bisa dipercaya. Rasulullah selalu menyampaikan kabar yang perlu disampaikan dengan jujur, tanpa mengurangi, menambah, atau mengubah informasi yang seharusnya disampaikan.
3. *Tabligh* atau menyampaikan, adalah kewajiban Rasulullah SAW yang berarti menjelaskan serta menerangkan wahyu Allah SWT. Sifat yang bertentangan dengan *Tabligh* ialah *kitman*, yaitu menyembunyikan hal-hal yang semestinya disampaikan.
4. *Fatanah* mengacu pada sifat kesadaran, kebijaksanaan, serta kecerdasan, yang berlawanan dengan sifat yang tidak diinginkan seperti *gafal* (kelalaian) atau *ghabwah* (kebodohan).

6. Peran Penting Gaya Kepemimpinan Islami

Peran dapat diartikan sebagai sekumpulan harapan yang berhubungan

dengan posisi tertentu, di mana setiap individu memiliki seperangkat peran yang disebut "role set". Dalam konteks ini, perlu dipahami bahwa setiap status seseorang tidak hanya mencakup satu peran, tetapi juga melibatkan berbagai peran lain yang saling berhubungan. Sebagai contoh, seorang guru bukan saja melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, namun juga dapat berfungsi sebagai ayah atau ibu di dalam lingkup keluarganya. Hal ini menunjukkan bahwa individu dapat menjalankan berbagai peran dalam kehidupan mereka, tergantung pada konteks dan situasi yang dihadapi. (Raharjo, 2009)

Persepsi terkait urgensi kepemimpinan bisa dipahami melalui berbagai fungsi kepemimpinan dalam Islam. Menurut Yusanto & Widjajakusuma (2002), Gaya kepemimpinan Islami pada dunia bisnis merupakan pendekatan yang diambil seorang pemimpin untuk memberi pengaruh karyawan, dengan mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Islam guna meralisasikan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan Islami dalam dunia bisnis mengedepankan prinsip-prinsip moral dan etika yang berlandaskan ajaran Islam. Pemimpin Islami diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai tauhid, keadilan, dan tanggung jawab sosial dalam pengambilan keputusan, serta memotivasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal tanpa paksaan. Selain itu, kepemimpinan ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi. Agar suatu bisnis dapat mencapai tujuannya, maka perlu untuk memanfaatkan sumber daya yang didukung oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut. Jika seluruh pemangku kepentingan perusahaan berupaya sekuat tenaga, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada kaitan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan pun akan ikut baik. (Robinson & Judge, 2013)

Menurut (Rivai, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang diukur berdasarkan standar tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja ini mencakup berbagai faktor, seperti kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja, serta kemampuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Dessler, 2017) kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Dessler menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

meliputi kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Priyono (2010), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas-tugasnya yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Hal ini melibatkan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, sementara karyawan dengan kinerja rendah dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai analisis gaya kepemimpinan islami dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi.

Penelitian dilaksanakan di tempat usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi, yang beralamat di Lrg. Teladan No. 58, Rt.31, Payo Lebar, Kec. Jelutung, Kota Jambi, Jambi. Tempat ini dipilih karena merupakan lokasi produksi rempeyek ilham dan merupakan tempat di mana para karyawan bekerja. Berdasarkan pengamatan penulis, pimpinan sering kali terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Namun, pada proses pembuatan keputusan, pimpinan belum seluruhnya mempertimbangkan saran atau masukan dari karyawan. Selain itu, pemberian batas cuti yang fleksibel diterapkan untuk mengakomodasi kepentingan karyawan yang beragam.

Sumber Data penelitian terdiri dari dua data utama yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Pemilik usaha dari Rempeyek Ilham Kota Jambi dan karyawan yang bekerja di usaha tersebut guna memperoleh lebih banyak informasi mengenai persoalan yang akan dikaji.

Teknik Pengumpulan Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu Observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap proses implementasi program bedah rumah serta kondisi rumah mustahik sebelum dan sesudah menerima bantuan. Wawancara, Peneliti melaksanakan wawancara dengan individu-individu yang berperan sebagai informan di penelitian ini. Pada hal ini, wawancara dilakukan dengan pemilik usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi, karyawan bagian kantor, karyawan yang bertugas dibagian pengemasan barang, serta karyawan yang bekerja di bagian penggorengan.

Uji Keabsahan data diperoleh melalui Perpanjangan pengamatan, yaitu peneliti kembali ke lapangan untuk memastikan konsistensi data. Triangulasi

sumber dan metode, dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penggunaan bahan referensi, seperti foto atau rekaman wawancara, untuk memperkuat validitas data.

Teknik Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan tiga langkah yaitu, Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data, yaitu proses pemilihan dan penyederhanaan data sesuai fokus penelitian. Penyajian data, dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan efektivitas program bedah rumah. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, dengan menafsirkan temuan lapangan serta memeriksa konsistensi data hingga diperoleh hasil yang valid.

Hasil dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Islami yang diterapkan di Usaha Rempyek Ilham Kota Jambi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada para karyawan yang tertera pada lampiran II di halaman 80-84 dan juga pemilik usaha yang tertera pada lampiran II di halaman 90 diperoleh hasil dan pembahasan yakni sebagai berikut:

Menurut (Rivai, 2004) dalam konteks kepemimpinan Islami ada tiga prinsip dasar yang harus ditinjau, yakni:

1. Musyawarah

Prinsip musyawarah merupakan landasan utama dalam kepemimpinan Islam. Proses pembuatan keputusan dapat dicapai melalui musyawarah. Dalam musyawarah, semua orang dapat berpartisipasi untuk membuat keputusan, bukan hanya pemimpin yang berkuasa. Selain itu, seorang pemimpin harus bertindak adil, orang yang benar harus dibela dan orang yang salah harus diberi sanksi.

Prinsip musyawarah ini memiliki akar yang kuat dalam ajaran Islam, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an pada Q.S Ali Imran 3: 159:

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”

Ayat ini tidak hanya menekankan pentingnya musyawarah dalam urusan penting, tetapi juga mengaitkannya dengan sikap lemah lembut, pemaaf, dan tawakal, yang semuanya membentuk pondasi kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada kebaikan bersama.

Dalam kepemimpinan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi, aspek musyawarah tidak hanya menjadi mekanisme pengambilan keputusan, tetapi juga mencerminkan implementasi sifat-sifat mulia Rasulullah SAW, yakni sebagai berikut :

a. Siddiq (jujur)

Sifat ini tercermin dalam pelaksanaan musyawarah yang dilakukan secara terbuka dan jujur oleh pemilik usaha. Berdasarkan hasil wawancara, pemilik usaha selalu mengajak karyawan untuk berdiskusi secara langsung dan transparan mengenai berbagai permasalahan usaha. Sikap jujur ini membangun kepercayaan antara pemimpin dan karyawan sehingga setiap pendapat dan masukan dapat disampaikan dengan tulus tanpa rasa takut atau curiga. Kejujuran dalam musyawarah ini sesuai dengan ajaran Rasulullah yang selalu berkata benar dan menepati janji sehingga keputusan yang dihasilkan dapat diterima dan dijalankan bersama.

b. Amanah (dapat dipercaya)

Sifat ini terlihat dari bagaimana pemilik usaha memegang tanggung jawabnya dalam memfasilitasi musyawarah dan menindaklanjuti hasilnya dengan penuh tanggung jawab. Ia tidak hanya mendengarkan pendapat karyawan, tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar dilaksanakan dengan konsisten. Hal ini mencerminkan kepercayaan yang diberikan oleh karyawan kepada pemimpin, sebagaimana Rasulullah selalu dipercaya oleh umatnya dalam menyampaikan amanah kepemimpinan dan menjaga keadilan. Amanah dalam musyawarah ini menjamin bahwa proses pengambilan keputusan tidak sekadar formalitas, melainkan benar-benar bermakna dan berdampak positif.

c. Tabligh (menyampaikan)

Sifat ini diwujudkan oleh pemilik usaha dalam kemampuannya menyampaikan informasi, arahan, dan hasil musyawarah kepada seluruh anggota tim secara jelas dan efektif. Ia memastikan bahwa setiap karyawan memahami keputusan yang diambil dan alasan di baliknya sehingga tidak ada kebingungan atau kesalahpahaman. Sikap tabligh ini sangat penting dalam musyawarah karena komunikasi yang baik adalah kunci keberhasilan implementasi keputusan. Sejalan dengan sifat Rasulullah yang selalu menyampaikan wahyu dan petunjuk dengan jelas dan penuh hikmah, pemilik usaha juga berperan sebagai komunikator yang handal dalam usahanya.

d. Fatonah (cerdas dan bijaksana)

Sifat ini terlihat dalam cara pemilik usaha mengelola musyawarah dengan penuh kebijaksanaan dan kecerdasan. Ia mampu menyeimbangkan berbagai pendapat yang berbeda, mengelola konflik secara konstruktif, dan mengambil keputusan akhir yang terbaik untuk kemajuan usaha. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam musyawarah, keputusan sering diambil berdasarkan suara terbanyak setelah melalui diskusi yang matang, mencerminkan sikap fatonah yang mengutamakan maslahat bersama. Kebijaksanaan ini juga terlihat dari kemampuannya menerima kritik dan saran tanpa tersinggung, serta mengintegrasikan berbagai ide untuk solusi yang optimal.

Secara keseluruhan, penerapan musyawarah di usaha Rempyek Ilham Kota Jambi bukan hanya sekadar proses administratif, melainkan cerminan nyata dari sifat-sifat mulia Rasulullah SAW. Melalui musyawarah yang jujur, bertanggung jawab, komunikatif, dan bijaksana, Ibu Zaitun berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan terlibat aktif dalam kemajuan usaha. Pendekatan kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung keberlanjutan dan kesuksesan UMKM secara berkelanjutan.

2. Keadilan

Gaya kepemimpinan Islami di usaha Rempyek Ilham Kota Jambi secara fundamental berlandaskan pada prinsip keadilan yang merupakan salah satu pilar utama dalam ajaran Islam. Keadilan dalam Islam tidak hanya berarti memberikan hak kepada yang berhak, tetapi juga menempatkan segala sesuatu pada tempatnya secara proporsional tanpa diskriminasi atau pilih kasih.

Prinsip ini secara tegas diamanatkan dalam Al-Qur'an, seperti pada Q.S An-Nisa 4:135:

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kerabatmu. Jika dia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu tentang keduanya. Maka ikutlah hawa nafsu, agar kamu tidak berlaku adil. Dan jika kamu memutarbalikkan (kesaksian) atau enggan (memberikannya), maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat ini menekankan pentingnya menegakkan keadilan bahkan terhadap diri sendiri atau kerabat, menunjukkan universalitas dan ketegasan prinsip ini dalam Islam.

Dalam kepemimpinan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi, penerapan keadilan tidak hanya terlihat dalam sistem penggajian dan perlakuan terhadap karyawan, tetapi juga mencerminkan implementasi sifat-sifat mulia Rasulullah SAW, yaitu sebagai berikut:

a. Siddiq (jujur)

Sifat ini tercermin dalam keadilan yang ditegakkan oleh pemilik usaha melalui transparansi dan kejujuran dalam pengelolaan usaha, terutama dalam hal penggajian dan pembagian bonus. Karyawan menyatakan bahwa sistem gaji yang diterapkan sangat adil dan sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan. Kejujuran dalam menyampaikan informasi keuangan dan kebijakan gaji membangun kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan karyawan sehingga tidak ada kecurigaan atau ketidakpuasan yang muncul. Sikap jujur ini sesuai dengan ajaran Rasulullah yang selalu berkata benar dan menepati janji sehingga keadilan dapat terwujud secara nyata.

b. Amanah (dapat dipercaya)

Sifat ini terlihat dari bagaimana pemilik usaha memegang tanggung jawabnya dalam memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil dan mendapatkan haknya tanpa diskriminasi. Pemilik usaha tidak hanya menjalankan sistem penggajian yang adil, tetapi juga memberikan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan tanpa potongan gaji, serta bonus dan THR yang merata. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik usaha dipercaya oleh karyawan sebagai pemimpin yang menjaga amanah dengan sungguh-sungguh, sebagaimana Rasulullah selalu dipercaya dalam memegang amanah umatnya.

c. Tabligh (menyampaikan)

Sifat ini diwujudkan oleh pemilik usaha dalam kemampuannya menyampaikan kebijakan dan keputusan terkait keadilan dengan jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan. Beliau memastikan bahwa setiap karyawan memahami sistem penggajian, bonus, dan hak-hak mereka sehingga tidak ada kesalahpahaman atau ketidakjelasan. Komunikasi yang efektif ini sangat penting untuk menegakkan keadilan, karena keadilan tidak hanya soal tindakan, tetapi juga soal penyampaian yang transparan dan dapat diterima oleh semua pihak. Sikap tabligh ini sejalan dengan sifat Rasulullah yang selalu menyampaikan wahyu dan petunjuk dengan jelas dan penuh hikmah.

d. Fatonah (cerdas dan bijaksana)

Sifat ini terlihat dari cara pemilik usaha mengelola keadilan dengan penuh kebijaksanaan. Ia mampu menyesuaikan sistem

penggajian dan bonus sesuai dengan kondisi usaha dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta keseimbangan antara kepentingan usaha dan kesejahteraan karyawan. Keputusan-keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan matang dan musyawarah mencerminkan kecerdasan dan kebijaksanaan dalam memimpin. Sikap fatonah ini juga terlihat dari kemampuannya mengelola konflik atau ketidakpuasan dengan cara yang konstruktif dan adil, sehingga suasana kerja tetap harmonis dan produktif.

Karyawan juga merasakan keadilan dalam perlakuan pemilik usaha terhadap mereka. Sikap ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana karyawan merasa dihargai dan diperlakukan setara yang pada akhirnya meningkatkan rasa aman dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, prinsip keadilan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi tidak hanya diterapkan dalam sistem kompensasi yang proporsional, tetapi juga dalam perlakuan yang setara terhadap semua karyawan, serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Implementasi keadilan ini yang berlandaskan pada nilai-nilai Islami telah berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha.

3. Kebebasan berpikir

Dalam kepemimpinan Islami, kebebasan berpikir merupakan aspek penting yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka, kreatif, dan produktif. Kebebasan berpikir memungkinkan setiap individu untuk menyampaikan ide, kritik, dan saran secara konstruktif tanpa rasa takut atau tekanan. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang menghargai akal dan pemikiran sebagai anugerah Allah, serta mendorong umatnya untuk berdiskusi dan bermusyawarah dalam mengambil keputusan. Sebagaimana ditegaskan dalam Q.S Al-Baqarah 2:256:

“Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam). Sungguh, telah jelas jalan yang benar dari jalan yang sesat. Siapa yang ingkar kepada tagut dan beriman kepada Allah sungguh telah berpegang teguh pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”

Meskipun ayat ini berbicara tentang kebebasan beragama, esensinya dapat diperluas pada kebebasan berekspresi dan berpikir dalam konteks sosial dan organisasi.

Dalam kepemimpinan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi, penerapan kebebasan berpikir ini tidak hanya diwujudkan secara nyata melalui

keterbukaan pemimpin dalam menerima dan menghargai pendapat karyawan. tetapi juga mencerminkan implementasi sifat-sifat mulia Rasulullah SAW, yaitu sebagai berikut:

a. Siddiq (kejujuran)

Sifat ini menjadi pondasi agar kebebasan berpikir dapat berjalan dengan sehat dan terstruktur. Seorang pemimpin yang jujur akan menerima pendapat, kritik, dan ide dari karyawan secara terbuka tanpa manipulasi atau penolakan yang tidak berdasar. Di usaha Rempyek Ilham, pemilik usaha menunjukkan sikap siddiq dengan menerima masukan dan kritik dari karyawan dengan lapang dada dan tanpa merasa tersinggung. Kejujuran ini menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide mereka secara bebas dan jujur, sehingga mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

b. Amanah (dapat dipercaya)

Sifat ini sangat penting dalam menciptakan kebebasan berpikir. Pemimpin yang amanah adalah yang menjaga kepercayaan karyawan dengan tidak menyalahgunakan kebebasan yang diberikan serta memastikan bahwa setiap pendapat dihargai dan dipertimbangkan secara adil. Pemilik usaha dipercaya oleh karyawan sebagai sosok yang menghargai dan menindaklanjuti masukan mereka, sehingga karyawan merasa diberdayakan dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

c. Tabligh (kemampuan menyampaikan)

Sifat ini dengan jelas berperan dalam komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan. Pemilik usaha tidak hanya menerima ide dan kritik, tetapi juga menyampaikan *feedback* dan keputusan secara transparan. Komunikasi dua arah ini memperkuat rasa saling percaya dan keterbukaan sehingga kebebasan berpikir tidak hanya menjadi wacana, tetapi juga diikuti dengan tindakan nyata yang mendukung kemajuan usaha.

d. Fatonah (kecerdasan)

Kebijaksanaan sangat dibutuhkan dalam mengelola kebebasan berpikir agar tetap produktif dan terarah. Pemilik usaha harus mampu menyaring berbagai ide dan kritik dengan bijaksana, memilih yang terbaik untuk kemajuan usaha tanpa menimbulkan konflik. Sikap fatonah ini memastikan bahwa kebebasan berpikir tidak berubah menjadi kebebasan tanpa batas yang dapat merugikan organisasi, melainkan menjadi sumber kekuatan yang mendorong inovasi dan keberhasilan usaha.

Kebebasan berpikir diberikan kepada seluruh karyawan tanpa diskriminasi, sehingga setiap suara memiliki kesempatan yang sama untuk didengar dan dipertimbangkan. Penerapan kebebasan berpikir ini tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap usaha, tetapi juga mendorong terciptanya inovasi dan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan bisnis. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi karena mereka tahu bahwa ide dan pendapat mereka memiliki nilai dan dapat mempengaruhi arah usaha. Lingkungan kerja yang terbuka dan demokratis ini juga membantu mengurangi konflik internal dan meningkatkan solidaritas tim.

Dari penjelasan diatas maka bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di usaha Rempyek Ilham Kota Jambi ini termasuk tipe kepemimpinan demokratis (*group developer*) yang berfokus pada karyawan dan memberikan bimbingan yang efektif kepada para karyawannya. Terdapat koordinasi dalam pekerjaan di antara semua karyawan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada individu pemimpin, melainkan pada partisipasi aktif setiap anggota kelompok.

Faktor-Faktor Yang Membentuk Gaya Kepemimpinan Islami di Usaha Rempyek Ilham Kota Jambi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada para karyawan yang tertera pada lampiran II di halaman 84-85 dan juga pemilik usaha yang tertera pada lampiran II di halaman 91 diperoleh hasil dan pembahasan yakni sebagai berikut:

1. Kepribadian Pemimpin

Kepribadian pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan di Usaha Rempyek Ilham Kota Jambi. Kepribadian pemimpin Islami harus mencerminkan nilai-nilai yang bersumber dari ajaran Islam sesuai dengan yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yakni sebagai berikut:

a. Siddiq

Sikap siddiq ini terlihat dari kejujuran pemilik usaha dalam berkomunikasi dengan karyawan dan pelanggan. Ibu Zaitun selalu menyampaikan informasi secara jujur dan transparan, baik mengenai kondisi usaha maupun kebijakan yang diambil. Kejujuran ini membangun kepercayaan yang kokoh antara pemimpin dan karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terbuka.

b. Amanah

Sikap amanah juga sangat menonjol dalam kepribadian Ibu Zaitun. Beliau memegang teguh tanggung jawabnya dalam mengelola usaha dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Contohnya, pemberian BPJS Ketenagakerjaan tanpa potongan gaji dan pembagian bonus yang adil

menunjukkan komitmen beliau untuk menjaga amanah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab. Sikap amanah ini memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan motivasi kerja, karena mereka merasa diperlakukan secara adil dan dihargai.

c. *Tabligh*

Sikap ini tercermin dari kemampuan Ibu Zaitun dalam menyampaikan arahan, kebijakan, dan informasi secara jelas dan efektif kepada seluruh anggota tim. Komunikasi yang terbuka dan transparan ini memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, serta alasan di balik setiap keputusan yang diambil. Dengan demikian, sifat *tabligh* ini tidak hanya berarti menyampaikan pesan, tetapi juga membangun komunikasi yang efektif dan saling pengertian.

d. *Fatonah*

Sikap *fatonah* atau kecerdasan dan kebijaksanaan sangat penting dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Ibu Zaitun mampu mengelola berbagai situasi dengan bijaksana, menyeimbangkan kepentingan usaha dan karyawan, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan musyawarah dan pertimbangan matang. Sikap *fatonah* ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keberlanjutan usaha.

Secara keseluruhan, kepribadian Ibu Zaitun yang mencerminkan sifat *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fatonah* menjadi faktor utama yang membentuk gaya kepemimpinan Islami di Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi. Kepribadian yang kuat dan Islami ini tidak hanya membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan, tetapi juga menjadikan usaha tersebut berkembang secara berkelanjutan dengan landasan nilai-nilai Islam yang kokoh.

2. Pemahaman pemimpin dalam keagamaan

Pemahaman yang mendalam terhadap ajaran Islam merupakan faktor krusial yang membentuk gaya kepemimpinan Islami di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi. Seorang pemimpin harus memiliki landasan keagamaan yang kuat agar mampu mengimplementasikan nilai-nilai Islam secara konsisten dalam setiap aspek kepemimpinan dan pengelolaan usaha. Pemahaman keagamaan ini tidak hanya bersifat ritualistik, tetapi juga mencakup pemahaman etika, moralitas, dan prinsip-prinsip keadilan yang diajarkan dalam Islam. Ibu Zaitun sebagai pemimpin menunjukkan pemahaman keagamaan yang baik dan aplikatif. Beliau menempatkan nilai-nilai Islam sebagai pedoman utama dalam menjalankan usaha dan berinteraksi dengan karyawan. Contohnya, beliau menekankan pentingnya kejujuran (*siddiq*) dan keadilan dalam setiap transaksi dan pengambilan keputusan.

Pemahaman keagamaan Ibu Zaitun juga tercermin dalam dorongan untuk menerapkan musyawarah (syura) dalam pengambilan keputusan, yang merupakan prinsip penting dalam Islam. Beliau secara rutin mengajak karyawan berdiskusi dan memberikan masukan sehingga keputusan yang diambil mencerminkan keadilan dan kebijaksanaan bersama. Hal ini sesuai dengan sunnah Rasulullah SAW yang selalu melibatkan para sahabat dalam musyawarah.

Selain itu, pemahaman keagamaan yang kuat membuat Ibu Zaitun mampu menyeimbangkan antara aspek duniawi dan ukhrawi dalam kepemimpinannya. Beliau tidak hanya fokus pada keuntungan materi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan moral karyawan, seperti mendorong disiplin ibadah dan menjaga etika kerja. Sikap ini mencerminkan pemahaman holistik terhadap Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam, termasuk dalam konteks bisnis dan kepemimpinan.

Dengan landasan pemahaman keagamaan yang kokoh, gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh Ibu Zaitun mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan beretika. Pemahaman ini menjadi sumber motivasi dan pedoman dalam menghadapi berbagai tantangan usaha, sekaligus menjaga integritas dan keberlanjutan usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi.

3. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi gaya kepemimpinan Islami di Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi. Lingkungan sosial mencakup budaya, norma, nilai, dan interaksi sosial yang ada di sekitar pemimpin dan organisasi. Lingkungan sosial yang religius dan kekeluargaan sangat berperan dalam membentuk karakter dan pola kepemimpinan yang Islami, karena pemimpin akan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi sosial dan kebutuhan masyarakat di sekitarnya.

Dari hasil wawancara yang tercantum pada Lampiran II, Ibu Zaitun sebagai pemimpin sangat memperhatikan kondisi sosial dan latar belakang karyawan yang mayoritas berasal dari komunitas lokal yang religius dan menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan. Hal ini mendorong beliau untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif, adil, dan penuh empati. Sikap ini tercermin dari cara beliau membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan, memberikan perhatian personal, serta mendorong suasana kerja yang saling menghormati dan mendukung.

Lingkungan sosial yang kondusif ini juga memperkuat penerapan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan, seperti keadilan, musyawarah, dan amanah. Ibu Zaitun menyesuaikan kebijakan dan pengambilan keputusan dengan norma

sosial yang berlaku, sehingga keputusan tersebut dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh seluruh anggota tim.

Selain itu, lingkungan sosial yang kuat juga membantu pemimpin dalam mengelola konflik dan membangun solidaritas. Ibu Zaitun mampu memanfaatkan nilai-nilai sosial yang ada untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara musyawarah dan damai sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Dengan demikian, lingkungan sosial tidak hanya menjadi latar belakang, tetapi juga sumber kekuatan yang memperkuat gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan.

Secara keseluruhan, lingkungan sosial yang religius, kekeluargaan, dan penuh nilai-nilai luhur menjadi faktor utama yang membentuk dan memperkuat gaya kepemimpinan Islami di Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi. Pemahaman dan adaptasi terhadap lingkungan sosial ini memungkinkan pemimpin untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif, beretika, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

4. Visi dan misi pemimpin

Visi dan misi pemimpin merupakan faktor strategis yang sangat menentukan arah dan karakter gaya kepemimpinan Islami di Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi. Visi dan misi yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi pedoman utama dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, serta interaksi dengan karyawan dan pelanggan. Visi dan misi yang jelas dan Islami tidak hanya mengarahkan usaha menuju keberhasilan materil, tetapi juga memastikan bahwa setiap langkah usaha selaras dengan prinsip-prinsip moral dan spiritual Islam.

Dari hasil wawancara yang tercantum pada Lampiran II, Ibu Zaitun memiliki visi untuk mengembangkan usaha secara profesional sekaligus menjaga nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek pengelolaan. Visi ini mencerminkan komitmen untuk tidak hanya mengejar keuntungan finansial, tetapi juga membangun usaha yang beretika, adil, dan berkelanjutan. Kemudian misi Ibu Zaitun juga menekankan kesejahteraan karyawan sebagai bagian penting dari keberhasilan usaha. Beliau berupaya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis, memberikan hak-hak karyawan seperti gaji yang layak, BPJS Ketenagakerjaan, bonus, dan THR. Misi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada hasil bisnis, tetapi juga pada aspek sosial dan kemanusiaan, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mengedepankan keadilan dan kasih sayang.

Visi dan misi yang kuat ini menjadi landasan dalam pengambilan keputusan strategis, seperti penerapan sistem penggajian yang adil dan pemberdayaan karyawan melalui musyawarah dan kebebasan berpikir. Dengan demikian, visi

dan misi yang Islami tidak hanya menjadi slogan, tetapi diwujudkan dalam tindakan nyata yang mendukung keberlanjutan dan kemajuan usaha.

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang membentuk gaya kepemimpinan Islami di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi saling mendukung dan berkontribusi pada keberhasilan usaha. Kepribadian pemimpin, pemahaman pemimpin dalam keagamaan, lingkungan sosial, serta visi dan misi yang jelas menciptakan sinergi yang positif, sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami yang mengedepankan musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir.

Dampak Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada para karyawan yang tertera pada lampiran II di halaman 85-89 dan juga pemilik usaha yang tertera pada lampiran II di halaman 91-92 diperoleh hasil dan pembahasan yakni sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2016), terdapat 3 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah refleksi dari perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh perlakuan adil, komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman bagi karyawan serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan yang merupakan prinsip-prinsip utama dalam gaya kepemimpinan Islami. Kepuasan kerja sendiri akan muncul ketika kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi secara adil dan transparan. Kenyamanan kerja juga menjadi bagian penting yang mendukung kepuasan tersebut, mencakup suasana kerja yang aman, harmonis, dan bebas dari tekanan berlebihan.

Hasil wawancara pada Lampiran II mengatakan bahwa Ibu Zaitun sebagai pemimpin Usaha Rempeyek Ilham secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami dalam pengelolaan usaha dan hubungan dengan karyawan. Beliau memberikan perhatian khusus terhadap hak-hak karyawan, seperti pembayaran gaji tepat waktu, pemberian bonus, THR, serta fasilitas BPJS Ketenagakerjaan tanpa potongan gaji. Perlakuan adil dan perhatian ini membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat, kritik, dan ide secara bebas tanpa rasa takut. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghormati yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja. Karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman ini

juga mengurangi stres dan konflik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan produktif.

Kemudian, perhatian kepada aspek spiritual seperti mengingatkan untuk melakukan shalat tepat waktu dan pembentukan lingkungan kerja yang bersih menjadi nilai tambah yang memperkuat ikatan emosional dan kepuasan kerja. Kepemimpinan Islami tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi tapi juga pada aspek ukhrawi yang membangun keseimbangan karakter karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi di usaha ini merupakan hasil dari penerapan musyawarah, keadilan, kebebasan berpikir, serta nilai-nilai Islami seperti *siddiq* dan *amanah* yang menyeluruh dan konsisten.

Dengan menerapkan prinsip keadilan dan amanah dalam kepemimpinan, Ibu Zaitun menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan secara adil dan nyaman. Kepuasan dan kenyamanan kerja yang tinggi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan semangat kerja mereka terhadap usaha.

2. Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan wujud rasa komitmen dan kesetiaan yang dimiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam kepemimpinan Islami, loyalitas terbentuk dari suasana kerja yang harmonis, rasa saling percaya, serta perilaku pemimpin yang menunjukkan integritas dan kepedulian. Gaya kepemimpinan Islami menekankan nilai-nilai amanah (kepercayaan), keadilan, dan komunikasi terbuka (*tabligh*) yang secara langsung membangun hubungan harmonis antara pemimpin dan karyawan. Loyalitas tumbuh dari rasa percaya, penghargaan, dan perlakuan adil yang diberikan oleh pemimpin, sehingga karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan komitmen tinggi terhadap organisasi.

Hasil wawancara pada Lampiran II menunjukkan bahwa Ibu Zaitun sebagai pemimpin Usaha Rempyek Ilham mampu membangun kepercayaan yang tinggi dengan karyawan melalui sikap konsisten, adil, dan komunikatif. Beliau memberikan perhatian penuh terhadap kesejahteraan karyawan, seperti pembayaran gaji tepat waktu, pemberian bonus, THR, serta fasilitas BPJS Ketenagakerjaan tanpa potongan gaji. Perlakuan adil dan penuh perhatian ini membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat.

Karyawan mengatakan bahwa pemimpin selalu berusaha menjaga hubungan baik dan memperlakukan mereka seperti keluarga. Itu membuat mereka merasa dihormati dan setia untuk berkontribusi dengan lebih baik bagi perusahaan. Sikap pemimpin yang fleksibel dan terbuka menerima masukan, sebagaimana dicontohkan dengan rutin diadakan *briefing* dan musyawarah

menjadikan karyawan turut aktif dan merasa menjadi bagian penting dari kemajuan perusahaan. Respons positif pemimpin atas masukan karyawan membangun rasa aman untuk berkomunikasi sehingga meningkatkan loyalitas mereka.

Selain itu, kenyamanan kerja menjadi faktor pendukung utama dalam membangun loyalitas. Gaya kepemimpinan Islami yang mengedepankan musyawarah dan kebebasan berpikir menciptakan suasana kerja yang aman, harmonis, dan bebas dari tekanan berlebihan. Karyawan merasa nyaman bekerja karena lingkungan yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta adanya ruang untuk menyampaikan pendapat dan aspirasi tanpa rasa takut. Kenyamanan ini memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap usaha dan meningkatkan komitmen mereka untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi.

Selain itu, keadilan dalam pembagian bonus serta kesejahteraan yang diberikan memperkuat loyalitas. Karyawan menyebutkan bonus dan perhatian seperti Jumat Berkah yang diberikan secara adil dan rutin membuat mereka merasa dihargai, sehingga mereka tidak ragu untuk setia dan bertahan lama di sini. Ini menunjukkan bahwa praktik amanah dan keadilan yang menjadi prinsip kepemimpinan Islami sangat berperan dalam membentuk loyalitas yang kuat.

Faktor agama yang sama antara pemimpin dan karyawan juga memberi dampak yang signifikan terhadap loyalitas. Dengan kesamaan nilai dan kepercayaan, karyawan merasa dipimpin oleh sosok yang memahami dan menghormati keyakinan mereka sehingga loyalitas tumbuh lebih dalam dan berlandaskan pada nilai spiritual. Kesadaran dan penerapan prinsip-prinsip Islami dalam kepemimpinan ini berkontribusi menumbuhkan loyalitas yang berdampak pada stabilitas dan keberlangsungan usaha UMKM Rempeyek Ilham.

Dengan menerapkan prinsip tersebut dalam kepemimpinan, Ibu Zaitun menciptakan hubungan yang harmonis dan penuh kepercayaan dengan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan adil ini memperkuat loyalitas karyawan yang sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan usaha.

3. Produktivitas

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa efektif mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan Islami yang mengutamakan musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir telah berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas karyawan pada usaha Rempeyek Ilham. Adapun bentuk dari peningkatan produktivitas karyawan berbeda-beda

sesuai pada masing-masing bidangnya. Perbedaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Manager keuangan (Abdul Mufid Nurhadi)

Berdasarkan wawancara pada Lampiran II, peningkatan produktivitas manager keuangan di Usaha Rempyek Ilham Kota Jambi terlihat dari kemampuan pengelolaan keuangan yang lebih terstruktur dan transparan. Manager keuangan secara rutin melakukan pencatatan dan pelaporan keuangan yang akurat, sehingga memudahkan pemilik usaha dalam mengambil keputusan strategis. Penerapan sistem keuangan yang rapi ini mengurangi risiko kesalahan dan kebocoran dana, yang secara langsung meningkatkan efisiensi operasional.

Selain itu, manager keuangan juga aktif dalam mengelola anggaran dengan prinsip kehati-hatian dan keadilan, sesuai dengan nilai-nilai Islami yang menekankan amanah dan kejujuran. Hal ini tercermin dari pengalokasian dana yang tepat untuk kebutuhan produksi, pemasaran, dan kesejahteraan karyawan. Dengan pengelolaan keuangan yang baik, usaha dapat berjalan lancar tanpa hambatan likuiditas, sehingga produktivitas seluruh tim dapat meningkat.

b. Manager administrasi (Arvina Wahyu Ningsih)

Manager Administrasi di usaha Rempyek Ilham Kota Jambi menunjukkan peningkatan produktivitas melalui pengelolaan dokumen dan administrasi yang lebih sistematis dan efisien. Berdasarkan wawancara, manager administrasi menerapkan prosedur kerja yang jelas dan terstandarisasi, sehingga proses administrasi berjalan lancar tanpa hambatan. Hal ini meminimalisir kesalahan dan mempercepat penyelesaian tugas administratif.

Selain itu, manager administrasi juga mengoptimalkan penggunaan teknologi sederhana untuk pencatatan dan pengarsipan data, sehingga memudahkan akses informasi dan pelaporan. Pendekatan ini meningkatkan kecepatan dan akurasi kerja yang berdampak positif pada produktivitas keseluruhan.

Manager Administrasi juga berperan aktif dalam koordinasi antar bagian, memastikan komunikasi yang efektif antara bagian produksi, pemasaran, dan keuangan. Dengan koordinasi yang baik, proses kerja menjadi lebih terintegrasi dan efisien. Sikap kepemimpinan yang Islami yang diterapkan pemilik usaha, seperti keadilan dan musyawarah juga diterapkan dalam pengelolaan tim administrasi sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja.

c. Supervisor marketing (Debi Irawan)

Supervisor marketing di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi menunjukkan peningkatan produktivitas melalui strategi pemasaran yang lebih terarah dan inovatif. Berdasarkan hasil wawancara, supervisor marketing aktif melakukan pendekatan personal kepada pelanggan dan memperluas jaringan distribusi produk. Pendekatan ini meningkatkan penjualan dan memperkuat posisi usaha di pasar lokal.

Supervisor marketing juga memanfaatkan media sosial dan promosi secara efektif untuk menjangkau konsumen yang lebih luas. Penggunaan teknologi ini meningkatkan efisiensi pemasaran dan mempercepat respon terhadap kebutuhan pasar.

Dalam menjalankan tugasnya, supervisor marketing menerapkan prinsip kepemimpinan Islami seperti kejujuran dan amanah seperti yang dilakukan oleh pemilik usaha, sehingga membangun kepercayaan pelanggan dan reputasi usaha.

d. Supervisor produksi (Sri Lestari)

Supervisor Produksi di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi mengalami peningkatan produktivitas melalui pengelolaan proses produksi yang lebih terorganisir dan terkontrol serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara, supervisor produksi menerapkan standar kualitas yang ketat dan memastikan setiap tahap produksi berjalan sesuai prosedur. Pengawasan yang konsisten ini mengurangi kesalahan produksi dan meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku.

Selain itu, supervisor produksi juga aktif memberikan pelatihan dan motivasi kepada pekerja produksi sehingga mereka memahami pentingnya kualitas dan kecepatan kerja. Pendekatan kepemimpinan Islami yang dilakukan oleh pemilik usaha yang mengedepankan keadilan dan kasih sayang membuat pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini meningkatkan kenyamanan kerja dan produktivitas jangka panjang. Dengan pengelolaan yang baik, output produksi meningkat secara signifikan serta mendukung pertumbuhan usaha.

e. Supervisor Packaging (Hendrawati S.Ag)

Peningkatan produktivitas pada supervisor pengemasan terlihat dari pengelolaan proses pengemasan yang lebih efisien, rapi dan terstandarisasi. Berdasarkan wawancara, supervisor pengemasan memastikan bahwa produk rempeyek dikemas dengan rapi dan sesuai standar kebersihan sehingga meningkatkan nilai jual produk. Pengawasan ketat terhadap kualitas kemasan juga mengurangi risiko kerusakan selama distribusi.

Supervisor pengemasan menerapkan jadwal kerja yang teratur dan pembagian tugas yang jelas kepada tim pengemasan sehingga proses

berjalan lancar tanpa adanya penumpukan pekerjaan. Pendekatan kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pemilik usaha dengan mengutamakan musyawarah dan keadilan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, supervisor pengemasan juga memberikan pelatihan tentang teknik pengemasan yang efisien dan aman serta meningkatkan keterampilan tim. Dengan suasana kerja yang nyaman dan komunikasi terbuka, produktivitas tim pengemasan meningkat dan mendukung kelancaran distribusi produk ke pasar.

f. Supervisor gudang (Ali)

Supervisor gudang di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi mengalami peningkatan produktivitas melalui pengelolaan stok dan logistik yang lebih teratur dan efisien. Berdasarkan wawancara, supervisor gudang menerapkan sistem pencatatan barang masuk dan keluar yang akurat sehingga meminimalisir kehilangan dan kerusakan barang.

Pengaturan tata letak gudang yang rapi dan sistematis memudahkan akses dan pengambilan barang, mempercepat proses distribusi dan produksi. Supervisor gudang juga memastikan kebersihan dan keamanan gudang terjaga, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Pendekatan kepemimpinan Islami yang diterapkan pemilik usaha dengan mengedepankan amanah dan keadilan membuat karyawan gudang merasa dipercaya dan dihargai sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dengan pengelolaan yang baik, proses logistik berjalan lancar serta mendukung kelancaran operasional usaha secara keseluruhan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan Islami di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi berhasil membangun kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas yang kuat di kalangan karyawan, melalui penerapan prinsip-prinsip esensial seperti musyawarah, keadilan, kebebasan berpikir, serta nilai kejujuran, tanggung jawab, komunikasi, dan kecerdasan yang tercermin dalam perilaku pimpinan sehari-hari. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat bisnis secara operasional tetapi juga membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika Islam yang mendalam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi termasuk kedalam tipe kepemimpinan demokratis (*group developer*) yang berfokus pada

karyawan dan memberikan bimbingan yang efektif kepada para karyawannya serta gaya kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip Islam, seperti musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Selain itu, dengan menerapkan nilai-nilai seperti siddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan), dan fatanah (cerdas), pemilik usaha telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Faktor-faktor yang membentuk gaya kepemimpinan islami di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi yakni kepribadian pemimpin, pemahaman pemimpin dalam keagamaan, lingkungan sosial, serta visi dan misi yang jelas dari pemimpin yang berorientasi pada nilai-nilai moral dan kebermanfaatannya bagi semua. Dengan mengintegrasikan semua faktor ini, usaha Rempeyek Ilham berhasil menciptakan sinergi yang positif, sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami.

Dampak yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan islami terhadap peningkatan kinerja karyawan di usaha Rempeyek Ilham Kota Jambi yakni kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan dari berbagai macam bidang yang meningkat serta terciptanya suasana kerja yang harmonis dan penuh berkah.

Daftar Pustaka

- Astuti, A. R. T. (2019). *Manajemen Organisasi (Teori dan Kasus)*. Nusantara Press.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Daniyah, N. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)* [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. [https://repository.radenintan.ac.id/37527/1/BAB I%20CII %26 DAPUS.pdf](https://repository.radenintan.ac.id/37527/1/BAB%20I%20II%26%20DAPUS.pdf)
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Diana, I. N. (2021). *Kepemimpinan Islami* (N. Solikin (ed.); 1st ed.). UIN-Maliki Press.
- Ghony, D., & Almanshur, F. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.
- Haq, D. A., Rusmana, F. D., & Mutiah, R. (2024). *Management Strategy For UMKM Palm Sugar Smes Towards Increasing Competitiveness Through E-Commerce From An Islamic Perspective*. 2(4), 495–502.
- Huda, M. M. (2025). *The Role of HR Management: Recruitment and Training Strategies For Employee Performance at BMT NU Singgahan*. 1(1), 15–24.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). *More than a paycheck : How non-financial incentives shape employee motivation in public administration*. 5(1), 178–195. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol5.iss1.art12>
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.

- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif* (1st ed.). Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan* (6th ed.). PT. Indeks.
- Nurgilang, Y. S., Kosim, A. M., & Hakiem, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di BTN Syariah Bogor*. 4, 51–63.
- Priyono. (2010). *Kinerja Karyawan: Konsep dan Pengukuran*.
- Raharjo, A. S. . (2009). *Buku Kantong Sosiologi SMA IPA*. Pustaka Widyatama.
- Rianse, U. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Editi). Pearson Education.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Salem, I. E., Fathy, E. A., Fouad, A. M., Elbaz, A. M., & Abdien, M. K. (2025). Navigating green innovation via absorptive capacity and the path to sustainable performance in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Sattar, I. H. A., Alsomaid, R. A. M., Bagnaf, H. A. A., & Ghalib, R. M. N. (2017). *the Impact of Leadership on Employees ' Performance and Commitment*. 2017(Icmhs), 90–123.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabetha.
- Sutoyo, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Kencana.
- Tisnawati, E. (n.d.). *Pengantar Manajemen*.
- Walliman, N. (2022). *Research Methods: The Basics* (3rd ed.). Routledge.
- Winardi. (2000). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Yunus, A. R. M. (2003). *Demokrasi dan Kepemimpinan Islam*. Perpustakaan Negara Malaysia.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Gema Insani Press.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitaiif, dan Penelitian Gabungan*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- esearch, 270(1), 337–351. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.02.051>