

# Leadership Style Analysis With Method “Grid Management” Based on Blood Group Study on the Middle of Sharia Banking Management in the Riau Island

<sup>1</sup> Mulia Sosiady\*, <sup>2</sup> Ermansyah  
<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Alamat Surat

Email: [mulia.sosiady@uin-suska.ac.id](mailto:mulia.sosiady@uin-suska.ac.id)\*

## Article History:

Diajukan: 15 April 2022; Direvisi: 12 Juni 2022; Accepted: 20 Juni 2022

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan berdasarkan golongan darah di perbankan Syariah Kepulauan Riau, Sampel pada penelitian ini adalah 12 orang pimpinan level middle manajemen di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau yaitu di Kota Tanjung Pinang dan Kota Batam. Perbankan Syariah di Kepulauan Riau yaitu BTN Syariah, Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam dan Bank Syariah Indonesia di Kota Tanjung Pinang. Hasil Wawancara dan Kuesioner mayoritas Sampel adalah bergolongan darah O sebanyak 6 orang, sedangkan gaya kepemimpinan pada level middle manajemen bergaya authority compliance manajemen, yaitu kepemimpinan yang mengutamakan hasil atau concent to product dari pada mengutamakan manusia/karyawan, karena pimpinan meranggapan ketika hasil baik, otomatis kesejahteraan karyawan baik dan kepemimpinan paling cocok setelah dianalisis berdasarkan golongan darah yaitu golongan darah A, jadi rekomendari penelitian bahwa Ketika ada promosi jabatan dari staff menjadi pimpinan di level middle, sebaiknya top manajemen mempertimbangkan golongan darah dalam menunjuk posisi middle management.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Middle Manajemen, Golongan Darah, Bank Syariah, Kepulauan Riau

## ABSTRACT

Research was conducted with the aim of finding out how leadership based on blood type is in Sharia banking in Riau Islands. The sample in this study were 12 middle management level leaders in Islamic Banking in Riau Islands, namely in Tanjung Pinang City and Batam City. Sharia banking in the Riau Archipelago, namely BTN Syariah, Riau Kepri Syariah Bank in Batam City and Indonesian Sharia Bank in Tanjung Pinang City. Results of interviews and questionnaires The majority of the sample is blood type O as many as 6 people, while the leadership style at the middle level management style is authority compliance management, namely leadership that prioritizes results or concentrates on products rather than prioritizing humans/employees, because the leadership assumes that when the results are good, automatic Employee welfare is good and leadership is most suitable after being analyzed based on blood type, namely blood type A, so the research recommendation is that when there is a promotion from staff to leadership at the middle level, top management should consider blood type in appointing middle management positions.

**Keywords:** Leadership Style, Middle Management, Blood Type, Sharia bank, Riau Island

## 1. PENDAHULUAN

Dalam struktur organisasi pemimpin memiliki peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, orang-orang yang dikelola oleh pemimpin memberikan kemampuan terbaiknya seperti kreatifitas, inspirasi, ide bahkan tenaga dan pikiran dan taat kepada instruksi dan arahan dari pemimpin demi tujuan bersama sebuah kemajuan perusahaan

Dalam bukunya Miftah Thoha menyatakan bahwa Kepemimpinan dalam sebuah organisasi bertugas untuk mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, pimpinan dalam sebuah organisasi akan menghadapi banyak tantangan baik dari diri sendiri, dari bawahan maupun kondisi lingkungan organisasi (Maemonah 2015).

Maka dengan kondisi tersebut pemimpin perlu mengatur dan mengembangkan sebuah gaya kepemimpinan yaitu Manajemen Grid, mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ini salah satunya dikembangkan oleh Robert R Blake dan Jane. S Mouton (Aisyah asibun 2017)

Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas dan profesional

Satu problema yang tak kalah rumit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia "**GAP Of Human Resources**" (Skalska and Rękawek 2021). masalah ini juga dihadapi bank syariah, yaitu: Pertama, persoalan sumber daya manusia. kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah yang kurang memadai. Hanya sedikit sumber daya manusia berkualitas yang mau bergabung di Perbankan Syariah kebanyakan dari Perbankan Konvensional

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia (insani) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam institusi syariah, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam Islamic Banking. Tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.

Di Kepulauan Riau terdapat beberapa Perbankan Syariah yaitu Bank Syariah Mandiri ( BSM ), Bank Tabungan Negara Syariah ( BTN Syariah ) dan Bank Rakyat Indonesia Syariah ( BRI Syariah ), Bank Riau Kepri Syariah, Setiap Bank tersebut terdapat posisi Middle Manajemen yang berbeda beda tergantung kebutuhan Bank dan disesuaikan dengan *Standar Operating Prosedur ( SOP )*.

Bank Syariah Mandiri adalah Bank yang lebih dahulu hadir di Kota Tanjung Pinang dibandingkan Bank Syariah lainnya, Bank Syariah Mandiri Cabang Tanjung Pinang memiliki 7 ( Tujuh ) Bagian Middle Manajemen, Terdiri dari Area Manajer, Branch Manajer, Branch Operating Manajer, Area Service Manajer, Pawning Divicion Manajer, Micro Business Manajer dan Marketing Manajer, dan Semuanya tidak ada yang berpendidikan yang berkaitan dengan Bagian syariah semuanya dari jalur umum dan nada yang pindahan dari Bank Konvensional yaitu Bank Mandiri

Bank Tabungan Negara Syariah ( BTN Syariah ) adalah salah satu Unit Usaha Syariah dari Bank Tabungan Negara, Unit yang dianggap baru di Kota Tanjung Pinang, Bank Tabungan Negara Syariah memiliki 4 ( Empat ) posisi Middle Manajemen diantaranya adalah Supporting Manajer, Deputy Branch Manajer Business, Sub Branch Head dan Head Officer, dan Semua Middle Manajemen juga bukan dari Pendidikan Perbankan Syariah atau Ekonomi Syariah, semuanya dari jalur pendidikan umum.

Bank Republik Indonesia Syariah ( BRI Syariah ) memiliki 5 ( Lima ) Kepala Middle Manajemen, Diantaranya Finacial Suporting Manajer, Marketing Micro Manajer, FInalcial Risk Manajer dan Operation Manajer, Semua Kepala Middle Manajer juga berasal dari pendidikan formal jalur umum, dan tidak pernah belajar pada pendidikan Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah, hanya ketika bekerja di BRI Syariah mereka mendapatkan pendidikan tentang Perbankan Syariah.

Latar belakang mengapa yang menjadi Objek Penelitian adalah Bank Syariah di Kepulauan Riau dikarenakan Bank Syariah di Kepulauan Riau memiliki Prestasi gemilang Versi Infobank dimana mereka mendapatkan penghargaan atas Kinerja Keuangan yaitu Asset yang mencapai 2,5 Triliun, Walaupun kondisinya dibatasi oleh SDM Syariah yang terbatas, mayoritas mereka bukan dari latar belakang pendidikan formal Bank Syariah atau Ekonomi Syariah dan Bank Syariah Kepulauan Riau mampu eksis di dunia Perbankan Syariah walaupun Empat Tahun terakhir mengalami penurunan

Dalam bukunya Sanja Roesma seorang Dokter Kesehatan Masyarakat dalam Bukunya "Kepemimpinan Berdasarkan Golongan Darah" sangat tertarik dengan sebuah observasi dari seorang

penulis bernama D<sup>c</sup>Adarmo yang juga menulis buku dengan judul “ *Eat Right For Your Blood Type* “ Tentang hubungan Kepemimpinan dengan Golongan Darah seseorang, Penulis menjelaskan tentang Karakteristik Pemimpin dunia yang melalui ciri-ciri Genetik Golongan Darah “ seperti kebiasaan, perilaku, dan kebiasaan seseorang (Aisyah asibun 2017)

Sebenarnya untuk membuktikan adanya pengaruh Kepemimpinan oleh Golongan darah sangat lah sulit yang dapat di lakukan dengan penelitian, karena banyaknya variable penelitian yang sangat luas yang menyentuk banyak aspek seperti Pendidikan, Kepemimpinan, Track Record , Golongan Darah, dan metode lainnya yang dapat mengukur kondisi tersebut.

Manajemen Grid dapat menjadi suatu indikator untuk menunjuk seseorang menjadi pemimpin dan menjadi rekomendasi manajemen puncak untuk mengangkat seseorang menempati posisi yang strategi seperti Middle Manajemen di Bank Syariah, Golongan darah menunjang dalam pengambilan keputusan karena golongan darah seseorang menunjukkan kepribadiannya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni yang diamainkan dalam sesuatu organ manajemen dan mempunyai peran penting dalam sebuah Kepemimpinan ada karena seseorang mengalami keterbatasan untuk melakukan proses mengatur manusia lain pada dirinya dari sini timbul stimulus untuk memimpin dan dipimpin.(Daswati 2012)

Kepemimpinan merepresentasikan suatu ciri-ciri individu seseorang kebiasaan, cara dirinya mempengaruhi orang lain, melakukan interaksi dan sebuah organisasi.(Badu and Djafri 2013)

Definisi kepemimpinan menyatakan bahwa “ Seseorang yang memimpin, dengan cara memprakarsai tingkah laku sosial, dengan mengatur, mengorganisir, mengontrol atas upaya/usaha orang lain atau melalui kekuasaan atau posisi (Ansori 2015)

Kepemimpinan adalah “ sebuah performa kepemimpinan seseorang dalam menjalankan tugas kepemimpinannya mengatur manajemen dalam ruang lingkup organisasi yang dipimpinnya ” (Maemonah 2015)

Dari beberapa defenisi tentang kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan seseorang adalah tugas untuk mengatur dan menggerakkan bawahan secara simultan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan adalah seni dari diri seorang pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, dengan mempengaruhi bawahannya organisasi perusahaan bisa bergerak bersama dengan mempunyai tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya

### Gaya Kepemimpinan Managerial Grid

Manajemen Grid yang dikembangkan oleh Robert R Blake dan Jane S Mouton menyatakan bahwa pendekatan ini manajer berhubungan dengan 2 hal yakni produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Managerial Grid menekankan bagaimana manajer memikirkan produksi dan hubungan manajer serta memikirkan produksi dan hubungan kerja dengan manusianya (Aisyah asibun 2017)

Menurut Blake dan Mouton ada 4 gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrem, sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan berada ditengah-tengah gaya ekstrem tersebut.(Kurniawan 2016)

1. Pada Grid 1.1, Manajer hanya sebatas memikirkan usaha dan kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang bekerja dengannya manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya dan hasil kinerja berupa produksi yang standarnya di hasilkan oleh sebuah organisasi dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya. Posisi manajer dalam grid ini hanya sebagai perantara komunikasi atasan dengan bawahan dalam organisasi.
2. Pada Grid 9.9, Manajer bertanggung jawab secara mutlak dan sangat bertanggung jawab untuk memikirkan proses produksi dan orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut.

Manajer tersebut merencanakan programnya dengan memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya didalam suatu organisasi, Manajer seperti ini dikatakan sebagai The Real Of Manajer yang mampu mengkombinasikan proses produksi dengan kebutuhan orang yang yang bekerja secara individu.

3. Pada Grid 1.9, Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang besar untuk memperhatikan orang orang yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya,tetapi manajer pada grid ini kurang memperhatikan target produksinya, Manajer seperti ini dinamakan *The Country Club Management*. Manajer menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, bahagia , rilek dan bersahabat dalam organisasi
4. Pada Grid 9.1, Manajer type ini disebut sebagai manajer yang otokratis manajer atau (*autocratic task managers*). Type manajer ini hanya dapat memikirkan bagaimana peningkatan produksi melalui efesiensi operasional pekerjaan dan tipe manajer seperti ini secara organisasi kurang memikirkan orang yang bekerja dibawah kepemimpinannya bagaimana menciptakan efesiensi dalam bekerja karena dan secara tanggung jawab hanya sedikit kepada orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya.
5. Pada Grid 5.5, Manajer type ini memiliki pemikiran baik dalam mengatur produksi dan orang yang terlibat dalam produksi tersebut , sebagai manajer ini berusaha membina, mengatur moral seseorang yang bekerja bersamanya dan menciptakan orang tersebut mempunyai kinerja yang baik tanpa menciptakan suasan kerja dengan target yang tinggi , tapi menciptakan suanasda kerja yang lebih baik.

### **Teori-Teori Kepemimpinan**

Adapun teori gaya kepemimpinan yang dikutip dari buku Wirawan yang berjudul "*Pemimpin dan Kepemimpinan*" adalah sebagai berikut

1. Teori Otokratis Otokratis :

Teori ini mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh kepada instruksi tertentu dan cenderung mengintervensi atau paksaan, disini pemimpin melakukan tekanan dalam mengawasi bawahan secara ketat agar aktifitas pekerjaan berjalan sesuai aturan yang berlaku.

2. Teori Psikologis

Teori ini mengemukakan bahwa seorang pemimpin berfungsi sebagai pengarah dan mengembangkan suatu motivasi dan stimulus maksimal kepada bawahan agar dapat bekerja sama dengan baik dalam semua aktifitas kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan individu sebagai bawahan.

3. Teori Sosiologis

Teori ini mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan seorang merupakan cara untuk berinteraksi individu dalam ruang lingkup perusahaan dan digunakan sebagai teknik untuk menyelesaikan masalah atau konflik antar anggota di dalam perusahaan.

4. Teori Suportif

Teori ini mengemukakan bahwa bawahan dalam organisasi harus mempunyai integritas dan semangat yang tinggi dalam menjalankan aktifitasnya dan seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yg kondusif dan menyenangkan di dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan atau bawahannya bekerja secara maksimal

5. Teori Laissez Faire

Teori ini mengemukakan bahwa seorang pemimpin dianggap tidak mampu mengatur bawahan dan perusahaanya dengan baik, pemimpin ini menyerahkan setiap pekerjaan dan mendelegaksikannya kepada bawahan. Dalam teori ini pemimpin dianggap sebagai simbol dan memiliki ketrampilan teknis yang baik . Pemimpin pada teori ini dianggap tidak mempunyai seni dan wibawa untuk mengatur perusahaanya secara keseluruhan.

#### 6. Teori Situasi

Teori ini mengemukakan pemimpin harus mempunyai suatu fleksibilitas yang tinggi dan dapat menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan dan lingkungan sekitar perusahaan.

#### 7. Teori Humanistik/Populistik

Teori ini mengatur tentang kebebasan dalam memenuhi kebutuhan dirinya teori ini adalah sebuah interaksi pemimpin dan bawahan di perusahaan, Pemimpin dituntut memperhatikan kepentingan dan apa yang diinginkan bawahannya.

### Teori Golongan Darah

Jadi pemimpin itu susah-susah-gampang. Beberapa orang memang terlahir dengan jiwa kepemimpinan yang tinggi, tidak sulit bagi mereka untuk berani maju dan membuat orang lain mendengarkan dan mengikuti dia. Namun, untuk beberapa orang, mereka memang butuh latihan supaya muncul keberanian memimpin. Bagaimana pun juga, setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan ini sedikit banyak dipengaruhi juga oleh Golongan Darah.

Secara fisiologi menurut K.Landstainer darah manusia dibagi atas 4 Golongan yaitu (Paramitha 2017)

#### 1. Golongan Darah A

Karakter dari seseorang yang menonjol dari golongan darah A seseorang tersebut tidak terbiasa menjadi orang yang spontan semua aktifitasnya harus ada perencanaan yang dilakukan secara matang terlebih dahulu. Inilah kondisi yang membuat mereka terbiasa sangat detail ketika menjadi seorang pemimpin. Pemimpin ini akan memastikan seluruh anggota tim bekerja sesuatu dengan aturan yang ada. Kelebihan seseorang dari golongan darah A adalah sifatnya yang penyayang dan peduli kepada orang lain.

#### 2. Golongan Darah B

Karakter seseorang dengan [golongan darah B](#) memiliki semangat dan energi yang penuh untuk berhubungan baik dengan orang lain. Seseorang memiliki golongan darah B sangat mudah beradaptasi dan [penuh percaya diri](#). Seseorang yang memiliki golongan darah B mempunyai kepribadian yang baik, semangat dan optimis

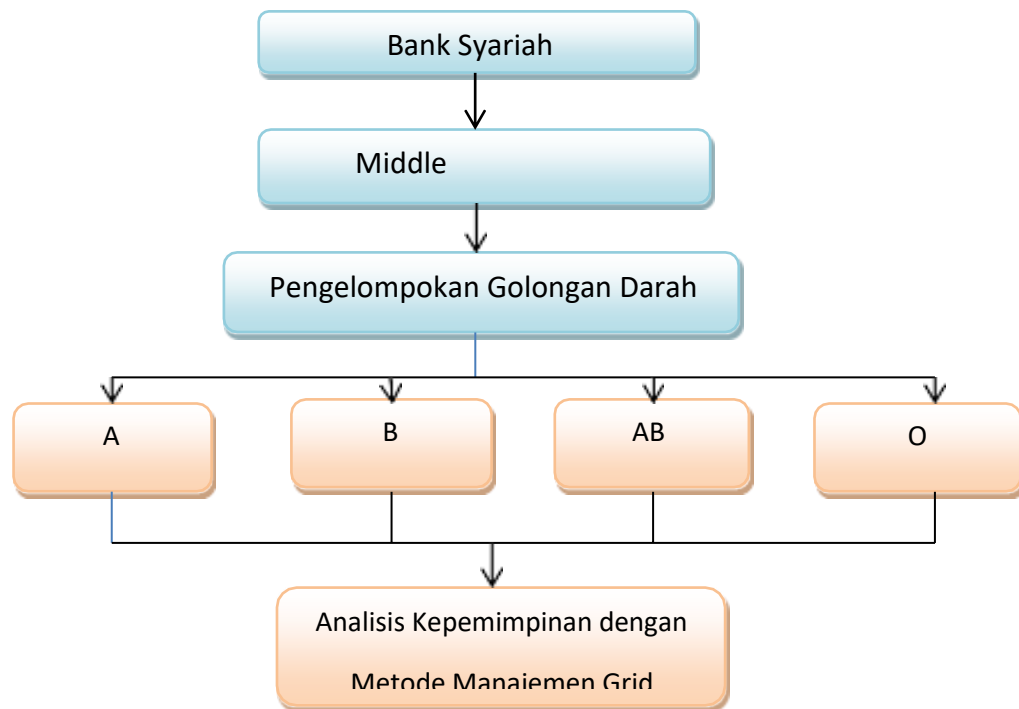
#### 3. Golongan Darah AB

Karakteristik seseorang yang memiliki golongan darah AB adalah mempunyai karakter senang menganalisa segala sesuatu dengan sangat detail. Pemimpin seperti ini suka berbicara sesuai fakta yang jelas, Ketika mereka menjadi seorang pemimpin mereka tidak suka menyampaikan sesuatu berdasarkan asumsi. Masalahnya pemimpin type ini, cenderung memilih menjadi *one man show* cenderung tidak percaya kepada bawahannya atau orang lain kelebihannya ketika seseorang sudah bisa mendapatkan kepercayaannya, pemimpin ini akan membuat seseorang itu akan berkembang pesat.

#### 4. Golongan Darah O

Karakteristik seseorang dengan golongan darah O mencerminkan pemimpin bisa menjadi seseorang yang sangat serius dan sangat dominan terhadap sesuatu, tapi di sisi lain dia bisa menjadi seseorang rekan kerja yang sangat menyenangkan dalam organisasi . seseorang dengan [golongan darah O](#) bisa menjadi dominan ketika melihat kondisi dimana tidak dia harapkan, tapi akan berubah Ketika dia akan mundur dan santai ketika dia merasa semua sudah *on track*. Karakter ini suka menerima masukan meskipun dalam kondisi seseorang itu menjadi pemimpin.

### Kerangka Pemikiran



**Sumber : Analisis Kepemimpinan Berdasarkan Metode Manajemen Griid ( Black and Mouton )**

### 3. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah di Kota Batam dan Kota Tanjung Pinang di Provinsi Kepulauan Riau

#### Populasi Dan Sampel

Wilayah umum yang terdiri atas obyek penelitian tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dipahami kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Middle Manajemen di Bank Syariah di Kota Batam dan Kota Tanjung Pinag di Kepulauan Riau

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 orang yang menduduki jabatan sebagai Middle Manajeme di Bank Syariah di Kota Batam dan Kota Tanjung Pinang di Kepulauan Riau

#### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara kepada middle manajemen di Bank Syariah di Kota Batam dan Kota Tanjung Pinang, dimana Peneliti melakukan wawancara terbuka kepada Middle Manajemen tentang Golongan darah dan dikelompokkan berdasarkan golongan darah tersebut dan akan dikelompokkan berdasarkan Metode Manajemen Grid.

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan melakukan pengelompokan kepada sampel yaitu middle manajemen berdasarkan kelompok bank syariahnya, kemudian dikelompokkan berdasarkan golongan darah masing-masing dan dianalisis menggunakan teknik Manajemen Grid.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Golongan Daran	Jumlah Sampel
1.	Golongan Darah A	1 Orang
2.	Golongan Darah B	3 Orang
3.	Golongan Darah AB	2 Orang
4.	Golongan Darah O	6 Orang
Jumlah		12 Orang

Sumber : Data Olahan

Kecendrungan gaya kepemimpinan dari analisis teori Black Mouton atau mananejen Grid dari hasil analisis dan wawancara dan kuesioner tergambar bahwa kecendrungan ada pada pembagian focus pada pemimpin terhadap dua tuju people ( Karyawan dan Produksi ) atau bahkan hasil yang di dapat cendrung kepada Concert to Production atau pada Hasil, dari pada Concert to People pada karyawan.

Disitu tergambar bahwa Middle Manajemen di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau untuk keberhasilan lebih mengutamakan produksi atau hasil dengan konsep bahwa apabila produksi tinggi maka people akan lebih sejahtera.

Gambaran ini terlihat dari sikap Middle Management yang terfokus pada tingkat efesiensi dan produksi merupakan yang utama dan hasil merupakan target atau tujuan utama proses yang terstandar dengan melakukan reviews terus menerus.

Mengenai hubungan antar personel lebih mengedepankan konsep professionalism dengan memisahkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, makan dapat disimpulkan bahwa focus orientasi kepemimpinan untuk Concert to People berada pada posis rendah dan Concert to Produktion berada pada posisi yang paling tinggi.

Dari hasil analisis atas dua dimensi kepemimpinan terhadap kinerja tugas dab kepedulian terhadap orang maka dapat dibagi data menjadi 5 Gaya Kepemimpinan diantaranya : *Improvised Management, Country Club Management, Middle of The Road , dan Team Management*

##### **Analisis Improvised Management**

Manajemen berbasis tengah pada Bank Syariah di Kepulauan Riau tidak ada yang berperan dalam gaya kepemimpinan ini, karena bertolak belakang dari realita kepemimpinan yang lebih cendrung memonitoring secara berkala aktifitas bawahan, tanpa membedakan kebebasan yang besar.

##### **Analisis Country Club**

Dalam kepemimpinan adanya kecendrungan manajemen lini tengah yang berperan dalam memimpin dengan kepedulian yang membuat bawahan menjadi rasa aman dengan memberikan suatu penghargaan/reward lingkungan nyaman tanpa melihat rendahnya produktifitas dan analisis kepemimpinan model ini tidak diterapkan oleh manajemen garis tengah di bank Syariah di kepulauan Riau.

##### **Analisis Authority Compliance Management**

Dalam penerapan gaya kepemimpinan ini dari hasil kuesioner dan wawancara kecendrungan Management Middle pada Bank Syariah lebih cendrung kepada kepemimpinan Authority Compliance Management dimana tergambar bahwa kepemimpinan ini menerapkan efesiensi dan produktifitas lebih utama dibandingkan kebutuhan karyawan dalam konsep apabila perusahaan mampu mencapai target ataupun hasil maka pastinya kesejahteraan akan naik . Ini tergambar juga bahwa unsur otoriter tetapi mempunyai dasar peraturan yang jelas , artinya otoriter tetapi sesuai dengan aturan , prosedur yang ketat dan jelas kebijakan yang ketat dan jelas, seakan-akan kepemimpinan pada Perbankan Syariah ini cendrung tidak memperhatikan karyawan , padahal sesungguhnya tidak demikian atauran dan prosedur dan kebijakan juga tergambar bahwa masing tinggi kepedulian kepada bawahan tetapi dibatasi oleh prosedur dan peraturan yang harus tegas dan diperlakukan.

### **Middle the Road Management**

Dari hasil analisis maka dapat juga kita himpun informasi bahwa pemimpin di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau juga menerapkan gaya kepemimpinan ini, tergambar dari bahwa sang manajer berupaya menyeimbangkan orientasi kepentingan tugas dan kepentingan orang lain, maka tergambar bahwa kepemimpinan garis tengah di Perbankan Syariah ini menjadi pemimpin medioer yang performance nya rata-rata yaitu sifat yang setengah -tengah dalam arti susah untuk diberi penilaian.

### **Analisis Kepemimpinan Team Management**

Dari hasil analisis kuesioner dan wawancara kecenderungan kepemimpinan Middle Management pada Perbankan Syariah di Kepulauan Riau sedikit sekali mengarah pada Team Management Leaders hanya peran motivator yang diperankan oleh Management garis tengah yang mengarah pada model kepemimpinan ini karena membentuk optimediasi peran pemimpin dalam memperhatikan dan ikut serta dalam pekerjaan, akan tetapi bagi Middle Management hal ini tidak dapat dipaksakan karena Middle Management berada pada posisi tengah sebagai mediator di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau ini sulit dalam menyeimbangkan orientasi tugas dan orientasi kebutuhan pada pihak Top Level Management.

Maka dari analisis ke 5 gaya kepemimpinan yang ada pada teori Blake Mounon dalam Management Grid disimpulkan kecenderungan kepemimpinan manajemen Perbankan Syariah di Kepulauan Riau untuk posisi garis tengah cenderung pada urutan sebagai berikut :

1. *Authority Compliance Management*
2. *Improverished Management*
3. *Middle of the Road Management*
4. *Team Management dan*
5. *Country Club*

Dari kelima urutan tersebut yang paling cenderung adalah Authority Compliance Management yang paling dominan. Fokus manajemen kepada efisiensi dan produktifitas seakan akan melektakkan pada posisi kedua kebutuhan karyawan, dengan konsep efisiensi dan menghasilkan produktifitas tinggi dan berefek pada kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan dan adanya gambaran otoriter yang akan terjadi karena pengaruh dari target , peraturan yang jelas dan kebijakan yang ketat di dunia perbankan.

### **Analisis Golongan Darah dan Hubungannya dengan Kepemimpinan**

Dari hasil gaya kepemimpinan menurut Manajemen Grid maka peneliti menghubungkan dengan golongan darah masing-masing Middle Manajemen untuk dapat mengetahui golongan darah mana dari 4 golongan darah yang ada yang paling dominan dengan gaya kepemimpinan cenderung cocok untuk gaya kepemimpinan middle management pada Perbankan Syariah di Kepulauan Riau

Maka secara analisis deskriptif golongan darah yang cocok untuk Middle Management di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau adalah sebagai berikut :

1. A ( tanpa resus )
2. B ( tanpa resus )
3. O ( tanpa resus )
4. AB ( tanpa resus )

Dari hasil analisis diatas tentang golongan darah bila dihubungkan dengan gaya kepemimpinan menurut Management Grid Teori Blake Mounon bahwa prestasi Perbankan Syariah di dukung oleh Gaya Kepemimpinan yang dominan adalah Authority Compliance Management dengan Fokus pada Concert for Production yang lebih diutamakan dari apda Concert to People dan Golongan Darah yang dominan adalah A ( tanpa resus )

## **4. PENUTUP**

Berdasarkan Wawancara dan Analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau dapat meningkatkan prestasi



dan kinerja adalah Gaya Kepemimpinan Authority Compliance, Gaya kepemimpinan di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau ditekankan pada Concert for Production dibandingkan Concert to People Gaya kepemimpinan di Perbankan Syariah di Kepulauan Riau menggambarkan sikap seakan-akan otoriter tapi secara kenyataan kepemimpinan yang cenderung otoriter dipengaruhi oleh target, sesuai aturan oleh Otoritas Jasa Keuangan ( OJK ) CAR, NPL dll wajib ditaati dan ketat sehingga terkesana memakasakan., Golongan darah yang dianalisis hubungannya dengan kepemimpinan adalah Golongan Darah Plasma tanpa resus, Maka disimpulkan bahwa Perbankan Syariah di Kepulauan Riau dikelola oleh Manajemen garis tengah cenderung Golongan Darah A, Khususnya untuk Perbankan Syariah yang banyak mengelola perekreditan.

Berdasarkan Kesimpulan diatas dapat disarankan agar Perbankan Syariah di Kepulauan Riau dan Lembaga Keuangan yang bergerak di bidang jasa keuangan dan perkreditasn menghindari Gaya Kepemimpinan Country Club. Disarankan kepada Perbankan Syariah di Kepulauan Riau untuk mengurangi kesan otoriter sehingga terkesana tegas dan cara mengkoloborasikan gaya kepemimpinan Authority Compliance dengan Gaya Kepemimpinan Team Management. Dalam keadaan terpaksa ataupun kondisi yang memperlihatkan secara ril turunnya motivasi bawahan, Manajemen garis tengah harus siap banting setir ke Gaya kepemimpinan Middle of the Road Management. Perlu diingat bahwa Gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang dimainkan tergantung kebutuhan dan situasi yang ada dan sangat fkeksibel.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Asibun, 2017, *Analisis Gaya Kepemimpinan Manajemen Grid pada PT. Bank Sumut Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara
- Aprinawati, Dita Amanah, Fauzia Agustini *Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kisi-Kisi Manajerial Pada BSM Sumut dan Harian Sumut Jurnal Konsep Manajemen dan Bisnis* Januari 2017
- Dasmawati, *Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*, Jurnal Akademika Fisip Untad Vol 04, No 01, Februari 2012
- Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi kedua*, BPFE UGM Yogyakarta.
- Kartono. Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Kasmir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek*, Jakarta Raja Grafindo
- \_\_\_\_\_. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan. Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Albert, *Analisis Deskriptif Kepemimpinan Manajemen Grid di Lingkungan Perguruan Tinggi*, Jurnal Manajemen Vol .15, No 2, Mei 2016
- Oktavianus Adi, 2010, *Analisis Hubungan Golongan Darah dengan Kepribadian* Jurnal UMS
- Rivai, Vetihrizal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Teori ke Praktek*, Jakarta : Rajawali Press
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisinis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Syamsu Q Badu, Nofianty Djarfi, 2017 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Gorontalo : Ideas Publishing
- Teresa, Skalska, Anna Rekawek *The Study od Student Talent and Skillas Starting Point in Narrowing the Skill Gap Humans Resources*, Jurnal Intercultural Management Vol 13, No 01 Maret

2021

Toha.Mifta. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta PT.Rajagrafindo

Wildan Zulkarnain, *Gaya Kepemimpinan Managerial Grid Kepala Sekolah Dasar*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 23 No 06 September 2012