

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana menata sumber daya manusia. Menata sumber daya manusia dimulai dari proses penataan. Menata sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi, karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2011).

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan keberadaannya pada semua organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui karakteristik individu untuk

Kepemimpinan adalah mencakup tugas dan fungsi wajib yang harus dipenuhi oleh individu dalam organisasi agar bisnis dapat hidup, berkembang dan efisien. Secara naluri, setiap manusia pada dasarnya adalah pemimpin (*khalifah*) dan pada saat bersamaan seorang abdi (hamba) yang diantara tugasnya adalah pengabdian terbaik (ibadah) kepada Allah yang merupakan tujuan tertinggi dari penciptaannya. Nur, I. (2018).

Kepemimpinan dan penghambaan merupakan dua potensi yang sudah ada dalam diri setiap individu (manusia) sejak ia dilahirkan. Secara esensial, setiap individu ditakdirkan menjadi seorang pemimpin, terutama pemimpin untuk dirinya dan memiliki otonomi untuk mengelola diri Lestari and Yani (2016).

Yıldız, Baştürk, & Taştan-Boz, (2014).Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan memberikan inspirasi dan kesan positif pada pengikut dengan cara memberikan pemahaman kepada mereka bahwa kita mempunyai objektif untuk memperjuangkan tujuan mereka.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain .Ardanaetal (2012). Sunyoto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yangmencobauntukmemengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok,upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan,tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Iklim merupakan suatu sistem yang akan menciptakan suatu suasana tertentu dalam suatu organisasi yang merujuk kepada karakteristik internal suatu organisasi (Wulandari, 2017). Iklim merupakan suasana khas yang terjadi di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan organisasi tersebut (Tadampali, 2016). Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Wahyono, 2019).

Salah satu objek yang akan diteliti adalah Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang (LAZUQ Jombang), berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syafi'I diperoleh informasi terhadap 10 karyawan tetap (Amil) arti amil dalam zakat adalah semua pihak yang bertindak mengerjakan yang berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan, penjagaan, pencatatan, dan penyaluran atau distribusi harta zakat. Oleh karena itu, petugas (amil) yang bekerja di lembaga harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan. Dan ada terdapat 6 orang untuk karyawan kontrak (relawan) arti relawan disini sifatnya lebih ke kegiatan yang formil dan merupakan bagian dari suatu kesatuan unit yang harus dijalankan agar dapat mencapai tujuan, dalam pengelolaan zakat di kota jombang. Mengingat potensi zakat di jombang sangat

besar tapi belum bisa terkumpul dan terhimpun secara maksimal yang disebabkan kurangnya kepercayaan masyarakat jombang terhadap organisasi-organisasi pengelola zakat seperti salah satunya LAZUQ di Jombang.

Hasil wawancara dengan pihak pimpinan LAZUQ Bapak Ahmad Syafi'i menjelaskan bahwa :

Disini peran pemimpin melakukan upaya agar iklim kerja dilembaga tetap kondusif yaitu yang pertama staff , karyawan dan orang – orang yg ada di LEMBAGA AMIL ZAKAT “YAYASAN UMMUL QURO”, JOMBANG. Sesuai dengan visi dan misi yang ada dilembaga, karyawan harus paham betul dengan visi dan misi di LEMBAGA AMIL ZAKAT “YAYASAN UMMUL QURO”, JOMBANG.

Disini karyawan harus paham betul tentang visi dan misi itu seumpama karayawan tersebut tidak mengerti dengan visi dan misi di lembaga otomatis tidak bisa kondusif. Jadi semisal ada karyawan baru pemimpin member tau tentang visi dan misi yang ada diperusahaan agar iklim kerja yang ada menjadi kondusif.

Yang kedua yaitu menngawal visi dan misi yang sudah ditetapkan sejak awal berdirinya lembaga. Yang ketiga yaitu pemimpin transformasional antara karyawan, jangan sampai ada jarak antara karyawan dengan pemimpin yang ada dilembaga serta komunikasi harus tetap berjalan jangan sampai terjadi mis komunikasi diantara karyawan dan pimpinan.

Disini keterlibatan karyawan agar iklim kerja yang diarahkan pemimpin, untuk tetap kondusif yaitu dengan cara ketika karyawan sudah dianggap sebagai keluarga besar. Ototmatis saling mengisi, membantu sehingga upaya itu timbul dari karyawan itu sendiri, karyawan merasa memiliki lembaga dan merasa harus menolong saudara dalam arti sebuah lembaga tersebut.

Program yang terdapat di LEMBAGA AMIL ZAKAT “YAYASAN UMMUL QURO”, JOMBANG. Yaitu dalam bidang pendidikan, sosial, dakwah, kemanusiaan, dll. Disetiap program itu terdapat sub dari program yang sudah ada. Jadi lembaga ini pusatnya ada dikota Jombang dan ada dikota lain tetapi hanya sebatas kontak person saja belum bisa dikatakan sebagai cabang dari lembaga.

Disini cara pemimpin menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang ada dilembaga agar sesuai target dengan cara control karyawan dan monitoring serta evaluasi, jadi disini ada break down 5 tahunan dan ada lagi break down 1 tahunan, di break down lagi menjadi target kerja bulanan, mingguan sampai harian. ada jenjang waktu untuk mencapai target dilembaga.

Disini strategi yang dilakukan oleh pemimpin, kami memahami bahwa melakukan energy kebaikan ini kita berada dilembaga amil zakat, gerakannya itu berada digerakan sosial dan yang ditangani juga cukup luas di kec jombang serta kami sadar tidak bisa mengerjakannya sendiri maka strategi yang kami lakukan adalah sinergi dan kolaborasi, jadi sinergi dengan berbagai pihak yaitu stakeholder, kelompok masyarakat dalam rangka ikut berpartisipasi mengatasi permasalahan sosial yang ada di Kabupaten Jombang, alasannya satu yaitu sesuatu itu dilakukan sendiri pasti berat dan perlu banyak pihak yang ikut berkontribusi dalam rangka menyelesaikan cita – cita atau menyelesaikan permasalahan yang ada.

Berbagai pendekatan dilakukan juga sosialisasi, strategi sosialisasi disini ada dua yaitu offline dan onlinenya, disini sosialisasi dengan cara offline melakukan presentasi kalau onlinenya berupa memakai media – media sosial yang biasa dipakai oleh masyarakat seperti facebook, whatsapp, instagram dll.

Jadi kesimpulan Bapak Ahmad Syafi’I karyawan harus tahu visi dan misi lembaga disaat event serta diskusi yang dilakukan saat melakukan forum dan karyawan

baru, jadi direktur menanamkan rasa bangga dengan profesi yang dilakukan ini tercatat dalam Al – Qur'an dan membantu memfasilitasi serta sebelum direktur memberikan kepercayaan sistem kerja ditata dahulu, ada tahap – tahapan yang dilakukan lalu melakukan evaluasi.

Hasil wawancara dengan pihak administrasi LAZUQ Ibu/kak Roro menjelaskan bahwa :

Strateginya Kami selalu mencoba untuk jauh lebih baik dari pada yang sebelumnya, ketika yang kemarin gagal kita harus memulai yang lebih baik lagi dan peran pemimpin disini ketika pemimpin tidak ada dikantor staffnya akan bingung karena pemimpin itu poros ketika porosnya tidak ada maka ini harus bagaimana, ketika pemimpin tidak ada staff mereka juga sangat membutuhkan jadi kami sama – sama simbiosis mutualisme (saling menguntungkan), iklim kerja di lembaga mencoba lebih kondusif lagi dan caranya dengan komunikasi harus baik jangan sampai ada kerenggangan komunikasi antara karyawan.

Jadi kesimpulan Ibu/kak Roro pemimpin dan karyawan harus saling menguntungkan agar karyawan bisa selalu mencoba agar jauh lebih baik dari sebelumnya dan pemimpin harus selalu ada ketika karyawan membutuhkan pemimpin tersebut.

Hasil wawancara dengan pihak juru pungut LAZUQ Bapak Rivan Rifa'I menjelaskan bahwa :

Menurut saya baik, terutama bagi saya yang pandangan pertama kalau didunia seperti ini disini banyak menerima ilmu – ilmu baru terutama untuk pengambilan donasi, bagaimana cara kita bersosialisasi kemasyarakat dan peduli terhadap sesama. Semisalnya saja pengambilan donasi itu kebanyakan masyarakat kita menjelaskan diselain sisi kita juga memberi sebuah tanggung jawab seperti bagaimana kita mengambil donasi itu tadi

menyalurkannya pada orang yang berhak. Tentu sebagai seorang pemimpin disini itu kan mengkoordinir untuk karyawan disini dan memang tanggung jawabnya baik.

Jadi kesimpulan Bapak Rivan Rifa'I strategi yang diterapkan oleh pemimpin sudah baik maka dari itu cara kita bersosialisasi ke masyarakat dan peduli terhadap sesama.

Diambil kesimpulan sementara bahwa peran pemimpin di LAZUQ ini saling membutuhkan satu sama yang lain dengan karyawan dalam artian didalamnya semua orang harus tau tentang visi dan misi yang ada di LAZUQ agar iklim kerja menjadi komunikatif tidak ada kesalah pahaman komunikasi antar karyawan dan selalu berkesinambungan.

Sehubungan dengan peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif maka dari itu sebagai bentuk kesadaran pada organisasi, pihak manajemen berupaya meningkatkan peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif karyawan melalui kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, pemimpin, gaya kepemimpinan, iklim kerja yang baik dan ideal karena dengan hal tersebut karyawan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan disamping itu juga karyawan meningkatkan untuk dipromosikan kalau kinerjanya bertambah baik. Akan tetapi pada kenyataannya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, pemimpin, gaya kepemimpinan, iklim kerja yang baik dan ideal bukan merupakan faktor satu-satunya yang dapat meningkatkan peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dalam penerapan pemimpin agar dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Dengan menerapkan peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kinerja yang kondusif pada lembaga, diharapkan mampu menciptakan citra lembaga yang dapat dipercaya, artinya ada keyakinan bahwa jika lembaga-lembaga syariah akan tumbuh

dengan kuat, sehat dan efisien apabila dikelola dengan baik. Berkecimpung di sector ekonomi sebagai lembaga pengelola yang dapat dipercaya pemerintah dalam mengelolah zakat yang dititipkan masyarakat, manajemen LAZUQ sadar bahwa kepercayaan publik disamping tergantung pada peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kinerja yang kondusif karyawan, pada lembaga juga diperlukan sikap profesionalisme, independensi dan integritas dari para pengurus amil zakat serta adanya transparansi atas informasi yang berkaitan dengan kondisi keuangan maupun non keuangan kepada public.

Berdasarkan fenomena mengenai peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kinerja yang kondusif karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang, Berdasarkan latar belakang diatas. Karena dengan adanya penerapan pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kinerja yang kondusif secara baik dan maksimal akan mewujudkan system dan tata kelola dengan baik yang bisa menjadikan LAZUQ Jombang menjadi salah satu lembaga amil zakat terpercaya yang akan terus berkembang untuk memenuhi kinerja organisasi. Melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, judul yang dipilih oleh peneliti adalah **“PERAN PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL DALAM MENCIPTAKAN IKLIM KERJA YANG KONDUSIF DI LEMBAGA AMIL ZAKAT “YAYASAN UMMUL QURO”, JOMBANG.**

1.2 Fokus penelitian

Fokus dalam penelitian ini untuk mengetahui secara mendalam dan mendeskripsikan Peran Pemimpin direktur Transformasional Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Lembaga Amil Zakat “Yayasan Ummul Quro” Jombang.

1.3 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah Bagaimana peran Pemimpin transformasional Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Lembaga Amil Zakat “Yayasan Ummul Quro” Jombang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk: “Untuk mengetahui secara mendalam dan mendeskripsikan Peran Pemimpin Transformasional Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di Lembaga Amil Zakat “Yayasan Ummul Quro”, Jombang”

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan harapan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menempuh ujian tingkat sarjana pada Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang. Disamping itu, diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan, wawasan, serta gambaran aplikasi teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah.

2. Bagi Lembaga/Yayasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi lembaga/yayasan sebagai bahan analisa terhadap Peran Pemimpin Transformasional Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif karyawan, sehingga dapat dengan

cepat mengambil tindakan yang tepat untuk mengantisipasinya dan mengetahui aspek peran pemimpin Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif dari karyawan tersebut.