

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya zaman setiap organisasi dan perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek ataupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya¹

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.²

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan semua fasilitas yang dimiliki perusahaan.

¹ Anwar P dan Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008)., hal. 23

² Handoko T. Hani. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003)., hal. 4

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.³ Karena kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dalam Islam kepemimpinan biasanya menggunakan kata *Khalifah*.⁴ Dalam proses kepemimpinan islami seorang pemimpin menggunakan cara yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai, dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini.

³ Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan*. (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2013)., hal.304

⁴ Veithzal Riva'i. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. (Jakarta: Murai Kencana, 1974)., hal.74

Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.

Mengenai gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Setiap pemimpin tentu memiliki cara tersendiri dengan gaya kepemimpinannya yang sudah siap menjadi *problem solving* di ruang lingkup lembaga yang dipimpinya. Karena jika saja masalah tersebut tidak disiasati sejak awal tentu akan berakibat fatal pada kinerja para pegawainya menjadi kurang baik sehingga akan berpengaruh juga pada ketercapaian tujuan organisasinya.

Objek penelitian ini adalah lembaga yang di bentuk pemerintah sebagai lembaga nonstruktural mandiri yang bernama Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk melaksanakan pengelolaan zakat secara nasional. Dibentuk mulai dari BAZNAS yang berkedudukan di Ibukota, berkedudukan di Provinsi, dan yang berkedudukan di Kabupaten/Kota. Lembaga ini berkewajiban fokus pada kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat.

BAZNAS Kabupaten Kebumen ditahun 2015 hingga tahun 2020 dalam pelaksanaannya di pimpin hanya oleh tiga unsur pimpinan terdiri dari : 1 ketua dan 2 wakil ketua. Akan tetapi mengenai tata cara dan pengangkatan jumlah unsur pimpinan sebenarnya sudah diatur dalam Peraturan BAZNAS Nasional (PERBAZNAS) yang terdiri dari 5 unsur pimpinan, hal tersebut terjadi adanya ketidaksesuaian antara peraturan dan dalam pelaksanaannya. Terlepas dari hal tersebut BAZNAS dalam kegiatannya untuk mengelola dana dari instrumen ZISWAF mengalami peningkatan di setiap tahunnya, dari semula berkantor di Islamic Center, pindah ke beberapa tempat hingga menempati kantor resmi baru didirikan di tahun 2018 mengindikasikan adanya kemajuan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dari itu, Penulis tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Kebumen

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memberikan batasan masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dari para unsur pimpinan lembaga BAZNAS Kebumen dan dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Kebumen.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di BAZNAS Kebumen?

2. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BAZNAS Kebumen?

D. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman tentang pengertian judul di atas, maka peneliti memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya adalah sebuah dorongan atau tarikan yang menggerakkan baik sebuah benda maupun bukan sebuah benda yang mengarah pada tujuan tertentu.⁵ kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu terhadap sebuah kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan tujuan yang sama.⁶ Gaya kepemimpinan yang peneliti maksudkan disini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan BASNAS Kabupaten Kebumen.

2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁷ Kinerja karyawan yang peneliti maksudkan disini adalah kinerja karyawan BASNAS Kabupaten Kebumen.

⁵ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hal. 83

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.94

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan di BAZNAZ Kebumen.
2. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BAZNAZ Kebumen.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademik maupun bagi lembaga:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa untuk memberikan informasi mengenai model atau referensi gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wacana positif bagi bagi pimpinan. Khususnya bagi pimpinan pihak lembaga BAZNAS untuk meningkatkan faktor kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.