Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Digit Eka Wahyudi^{1*}, Arif Rahman² & Herman³

¹²³Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email: digiteka04@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kebijakan pemimpin, implementasi kepemimpinan, dan evaluasi kepemimpinan di BAZNAS Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang menggunakan metode deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk subyek penelitian adalah ketua BAZNAS Karawang beserta staffnya. Adapun hasil yang ditemukan dari penelitian ini yaitu bahwa pemimpin BAZNAS Karawang telah mampu menjadikan para pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya, peningkatan kinerja tersebut dibentuk melalui kebijakan umum dan spesifik yang dibuatnya agar para pegawai tetap disiplin, selain itu mengimplementasikan kepemimpinannya dengan cara membuat membuat pelatihan, menciptakan situasi harmonis, memberikan penghargaan dan juga menekankan motivasi ibadah menjadikan para pegawai tidak hanya mumpuni dalam bekerja namun juga loyal terhadap BAZNAS sehingga bekerja dengan sepenuh hati, dan melalui evaluasi yang diadakannya menjadikan segala kesalahan yang pernah terjadi dapat diminimalisir untuk kedepannya.

Kata Kunci : Pemimpin; Kinerja; Pegawai; BAZNAS.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the leader policy in BAZNAS Karawang in improving employee performance. To find out the implementation of leadership in BAZNAS Karawang. And to find out the leadership evaluation at BAZNAS Karawang. This study included qualitative research using descriptive methods. Data collection used was interviews, observation and documentation. For research subjects, the chairman of BAZNAS Karawang and his staff. The results found in this study are that the BAZNAS leaders in Karawang have been able to make their employees continue to improve their performance, performance improvements are formed through general and specific policies that are made so that employees remain disciplined, besides implementing leadership by making training, creating harmonious situation, giving awards and also emphasizing the motivation of worship makes the employees not only capable in working but also loyal to BAZNAS so work by wholeheartedly, and through the evaluation made all the mistakes that have occurred can be minimized in the future.

Keywords: Leader; Performance; Employee; BAZNAS.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang penting dalam setiap organisasi, oleh karenanya organisasi merupakan tempatnya manusia berkumpul, menyatu dan bekerja sama guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Di setiap organisasi manapun tentu mengharapkan kepemimpinan yang baik agar setiap menjalankan tugas dan kegiatannya dapat berjalan secara efektif juga efisien, sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Sementara itu, dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam berorganisasi selalu ada yang dinamakan pelimpahan tugas dari pemimpin kepada pegawai. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan agar segala tugas dan kegiatan organisasi tersebut dapat terselesaikan secara efektif juga efisien. Dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin, maka para pegawainya harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan maksud harus disertai dengan kecakapan, semangat kerja, disiplin juga rasa tanggungjawab yang tinggi.

Dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan, Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah kinerja yang baik dari bawahannya agar selalu berada pada standar kinerja yang diterapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi agar setiap kinerja pegawai dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin yaitu salah satunya adalah faktor budaya organisasi, motivasi, sikap komitmen kepada organisasi dan lainnya, namun tetap saja, titik sentral yang mempengaruhi itu semua ada pada diri seorang pemimpin, karena pemimpinlah yang bertugas mengatur segala faktor tersebut.

Hasibuan mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2011:43). Sedangkan Sondang P. Siagian berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar supaya melakukan pekerjaan bersama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu. Siagian (Karjadi, 1989: 4).

Dari teori di atas, jelas bahwa peran pemimpin ini mempunyai pengaruh terhadap Kinerja para pegawainya agar para bawahannya mampu bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Mengenai gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, setiap pemimpin pada tiap-tiap organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, setiap pemimpin tentu memiliki cara tersendiri dengan gaya kepemimpinannya yang sudah siap menjadi *problem solving* di ruang lingkup lembaga yang dipimpinnya, baik itu dari masalah kepuasan kerja terkait kompensasi, hubungan yang kurang harmonis dari atasan kepada bawahan atau yang lainnya. 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.

Untuk menjalin hubungan yang harmonis dalam sebuah organisasi, khususnya hubungan antara atasan (pemimpin) dan bawahan (pegawai) yang biasanya terdapat kesenjangan, maka pemimpin dituntut untuk bisa mensiasati agar kesenjangan itu tidak mencuat kepermukaan, pemimpin juga harus memahami apa yang diinginkan oleh pegawainya serta menghargai keunikan dan perbedaan yang dimiliki oleh pegawainya.

Demikian dengan hubungan pemimpin dan para pegawainya di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang, berdasarkan observasi awal, bahwa hubungan antar pegawai didalamnya terlihat harmonis, santai, dan tidak kaku sehingga antara pemimpin dan pegawainya menjadi cair ketika komunikasi berlangsung.

Begitu penting hubungan baik antara Atasan (Pemimpin) dan bawahan (Pegawai) BAZNAS Kabupaten Karawang yang memang kemudian tercipta situasi yang harmonis dalam internal BAZNAS Karawang juga berdampak baik pada Kinerja para pegawainya yang kemudian juga menjadikan program yang terlaksana dengan baik pula.

Seorang pemimpin memang begitu sulit untuk mempertahankan situasi tersebut, apalagi jika kita melihat dalam sistem imbalannya yang tidak setara di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) Karawang yang tinggi, tidak bisa dipungkiri di zaman yang serba membutuhkan uang ini untuk memenuhi kebutuhannya, tentu ini akan menjadi salah satu tantangan bagi pemimpinnya untuk bisa mensiasati agar para pegawainya tetap bertahan di BAZNAS dan terus bekerja dengan baik agar tujuan program BAZNAS Karawang tersebut bisa terlaksana dengan baik.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan salah satu staf bidang informasi dan teknologi yaitu bapak Iran Yuliansyah pada tanggal 28 Agustus 2017 mengatakan bahwa para pegawai BAZNAS Karawang dituntut untuk tidak mengharap imbalan yang besar untuk bekerja di BAZNAS Karawang ini, makanya sangat banyak dari para pelamar kerja mengundurkan diri ketika datang ke BAZNAS dan mengetahui sistem imbalannya seperti itu.

Namun meskipun sedikit peminat yang ingin bekerja di BAZNAS Karawang, akan tetapi ketika ada pelamar yang siap bekerja di BAZNAS, tidak serta merta mereka bisa masuk, tetapi tetap harus melalui seleksi dan pelatihan terlebih dahulu agar Sumber Daya Manusianya (SDM) bisa terorganisir sesuai dengan posisi yang BAZNAS Karawang butuhkan.

Dalam observasi awal peneliti juga melihat para pegawai BAZNAS Karawang ini terlihat disiplin, datang sesuai dengan jam kerjanya, bekerja dengan tekun namun santai, obrolan-obrolan santai dari setiap pegawai ke pegawai lainnya selalu ada, sehingga pegawai tidak pasif dalam bekerja. Namun tetap para pegawai dalam menjalankan aktivitasnya tetap fokus ketika bekerja, sehingga para pegawai

tetap bekerja dengan baik untuk menjalankan program-program yang ada, pandangan tersebut tidak lepas dari peran pemimpinnya dan juga cara mengimplementasikan kepemimpinannya yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai sehingga tetap berada pada standar kinerja yang diterapkan.

Beranjak dari pemaparan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah, rumusan masalah tersebut yaitu: (1) Bagaimana kebijakan pemimpin di BAZNAS Karawang; (2) Bagaimana implementasi kepemimpinan di BAZNAS Karawang; (3) Bagaimana evaluasi kepemimpinan di BAZNAS Karawang.

Untuk penelitian terdahulu yaitu penelitian yang disusun oleh Nyai Mardiah (2007) dengan judul "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Alifa Moslems shopping Center.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu jika penelitian yang disusun oleh Nyai Mardiah menjelaskan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan membuat program-program khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti mengadakan pelatihan-pelatihan, dan pelatihan yang dilakukan di Alifa MSC lebih kepada pelatihan induksi untuk karyawan baru dan pelatihan peningkatan komputerisasi untuk karyawan lama. Sedangkan penelitian saya bukan hanya berfokus pada peningkatan kinerjanya saja, tetapi meliputi juga mengenai kedisiplinan, menciptakan lingkungan harmonis dan menekankan motivasi ibadah guna membuat para pegawai tidak hanya kinerjanya meningkat tapi juga bekerja dengan sepenuh hati

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang yang berada di Jl. Jend. Ahmad Yani No. 10 Karangpawitan Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan wawancara dengan pimpinan BAZNAS Karawang beserta stafnya yang didukung oleh studi dokumentasi berupa dokumen yang berkaitan dengan BAZNAS Karawang.

LANDASAN TEORITIS

Peran yaitu apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan ataupun kedudukan tanpa peranan (Soekanto, 2013: 212).

Chinoy mengemukakan pentingnya peranan karena ia mengatur perilaku seseorang, peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat

meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.

Peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan posisi dalam pergaulan kemasyarakatan. Posisi seseorang dalam masyarakat merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat, peranan lebih banyak menunjukan pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Jadi, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan (Soekanto, 2013: 213).

Maka, kesimpulannya bahwa peran itu adalah jika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya.

Dalam suatu sistem manajemen organisasi, peran pemimpin pemimpin merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu organisasi. Dimana seorang pemimpin bertanggung jawab secara penuh terhadap kemajuan suatu organisasi yang dipimpinnya, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi kedepan dan professional dalam menciptakan manajemen kinerja yang bisa membangkitkan semangat para pegawainya atau bawahannya (Supriatna, 2016: 209).

Semua pemimpin menginginkan agar kepemimpinannya berjalan secara efektif. Namun demikian, untuk mencapai tingkat kepemimpinan efektif tidak semudah membalikan telapak tangan. Pemimpin membutuhkan penguasaan beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya efektivitas kepemimpinan ini (Alloangi, 2012: 151).

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai sebuah tujuan (AlKhairy, 2017: 61). Tidak jauh berbeda bahwa Hasibuan juga mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan Robert Tanembaum mengatakan bahwa pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggungjawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011: 43).

Sedangkan kepemimpinan, Ordway mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Sedangkan Franklyn S. Haiman mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan (Sutarto, 2006: 12).

Maka dari beberapa penjelasan di atas mengenai definisi pemimpin dan kepemimpinan, dapat penulis simpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain (bawahannya) untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya sebuah tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain (bawahannya) untuk

bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya sebuah tujuan yang telah direncanakan. Lebih sempit jika pemimpin merupakan orang yang mempengaruhi orang lain sedangkan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain.

Terdapat enam fungsi pemimpin dalam menjalankan perannya, yaitu: *pertama*, fungsi perencanaan. yaitu menyusun segala sesuatu di muka untuk kegiatan kedepan dengan cara terus menerus melihat ke depan dan menentukan hal sekecil-kecilnya diikuti dengan garis-garis kebijaksanaannya.

Kedua, memandang ke depan, dalam hal ini sebagai seorang pemimpin harus mampu meneropong mengenai apa saja kemungkinan yang terjadi di depan. Dari hasil memandang ke depan tersebut berarti pemimpin selalu waspada atas segala kemungkinan yang terjadi di depan nanti.

Ketiga, pengembangan loyalitas. Pemimpin harus mampu menimbulkan rasa cinta dan hormat pegawai terhadap organisasinya. Dengan kecintaannya terhadap organisasinya maka akan timbul pula rasa cinta dan hormat kepada tugas, kelompok dan pemimpin dalam organisasi tersebut.

Keempat, pengawasan terhadap pelaksanaan rencana. Fungsi lain pemimpin yaitu mengawasi terhadap pelaksanaan perencanaan, apakah perencanaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakannya untuk mencapai tujuan. Selain itu juga pemimpin sebagai orang tertinggi di dalam organisasi harus menelaah mengenai kemajuan rencana tersebut. segala hambatan yang timbul harus segera diatasi agar segala sesuatu yang direncanakan tetap berjalan sesuai yang diharapkan.

Kelima, mengambil keputusan, mengambil keputusan yang tepat tidak selamanya mudah untuk kepemimpinan, karena untuk mengambil keputusan pemimpin harus benar-benar mengamati mengenai keputusannya tersebut, karena kesulitannya tersebut, maka selalu ada pemimpin yang menunda keputusan yang harus diambilnya yang kemudian beberapa masalah menjadi tergantung.

Keenam, memberi anugrah, yang dimaksud yaitu memberi penghargaan/hadiah dan hukuman/teguran. Sebagai pemimpin ia harus aktif untuk mengawasi segala kegiatan para bawahan atau pegawai di dalam organisasi yang di pimpinnya, seorang pemimpin seharusnya berikap lebih perhatian terhadap para bawahannya, ia harus mmembesarkan hati para bawahan yang kinerjanya bagus dengan memberikan penghargaan/hadiah, dan memberikan hukuman/teguran kepada para bawahan yang kinerjanya menurun.

Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan menganggap pekerjaannya telah selesai sebelum ia mengucapkan terimakasih kepada para bawahan yang bekerja di dalam organisasi yang dipimpinnya. Ucapan terimakasih ini harus menjadi kebiasaan sehari-hari, tindakan berterimakasih ini memang merupakan suatu kebutuhan bagi setiap manusia, anak buah akan merasa bangga dan senang apabila hasil jerih payahannya diperhatikan atau dihargai oleh orang lain, lebih-lebih

oleh pemimpinnya sendiri (Karjadi, 1989: 22).

Di dalam organisasi manapun tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh orang-orang yang berada di dalamnya, namun agar tujuan tersebut dapat tercapai maka setiap pemimpin dalam organisasi tersebut dituntut untuk memiliki bawahan atau pegawai yang berkualitas, yang dimaksud pegawai berkualitas yaitu pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target organisasi yang telah ditetapkan.

Pada umumnya, Kinerja diberi batasan sebagai bentuk hasil seseorang ataupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Edy, 2010: 170). Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan oleh pegawai maupun organisasi yang waktu dan tempatnya telah direncanakan sebelumnya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 153).

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Fahmi, 2011: 2).

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ataupun kelompok persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Lebih lanjut Widjaja mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (Widjaja, 2006: 113).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Karawang yang berada di jl. Jend. Ahmad Yani No. 10. Lokasi BAZNAS Karawang ini cukup mudah ditemukan karena berada berdekatan dengan kantor pemerintahan daerah Karawang dan stadion Singaperbangsa yang lokasinya berada di pusat perkotaan.

Badan Amil Zakat Nasional sebagai lembaga pemerintahan non structural dibentuk berdasarkan UU 23/11 dan di syahkan. Struktur pemimpinnya mendapat mandat yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan, kewajiban

pengelolaan sejak dari pengumpulan, peyaluran, pengadministrasian dan pelaporan harus dilakukan dengan transparan dan *akuntable*.

Atas dasar pemikiran tersebut Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang yang bergerak di bidang zakat, infaq dan shadaqah akan terus meningkatkan sosialisasi pemahaman zakat kepada berbagai potensi zakat/calon muzakki, dalam hal ini: petani, pedagang, pengusaha, professional (PNS, BUMN, BUMD, PT, dokter, notaris dan advokat), jasa pelayanan publik, Asuransi dll.

Hasil dari penelitian yang dilakukan di BAZNAS Karawang, peneliti mendapatkan hasil bahwa Peran Pimpinan Baznas Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Karawang dapat dikatakan cukup baik meskipun ada sedikit kekurangan yang memang perlu diperhatikan untuk perbaikan kedepannya.

Kebijakan Pemimpin Baznas Karawang

Ealau dan Prewit mengemukakan bahwa Kebijakan merupakan ketentuan yang berlaku dan dibuat untuk ditaati oleh yang dituju maupun oleh pembuatnya dengan konsisten dan berulang (Suharto, 2010: 7).

Dalam setiap lembaga ataupun organisasi, peran seorang pemimpin memang menjadi titik sentral maju atau tidaknya suatu organisasi, dalam segi strukturalnyapun pemimpin menjadi orang dengan jabatan tertinggi dengan arti yaitu orang yang dipercaya dan diberi tanggungjawab penuh untuk memegang kendali suatu kekuasaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2011: 43). Maka untuk menjalankan perannya pemimpin memiliki wewenang untuk membuat kebijakan-kebijakan dengan tujuan segala proses pencapaian organisasinya dapat terorganisir dengan baik.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Karawang adalah salah satu organisasi pemerintahan yang bergerak dibidang pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah. Dalam pengelolaannya meliputi kegiatan pengumpulan, penyaluran, pengadmistrasian dan pelaporan. Untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut tentu ada yang dinamakan dengan pelimpahan tugas dari pemimpin kepada para pegawai atau bawahannya tujuannya yaitu untuk mempermudah dan mempercepat kinerja organisasi. Sedangkan untuk menjaga agar pegawainya tetap berada pada aturan dalam melakukan tugasnya, pemimpin BAZNAS Karawang membuat setidaknya dua klasifikasi kebijakan demi peningkatan kinerja para pegawainya, yaitu kebijakan umum dan kebijakan spesifik.

Pertama, kebijakan umum merupakan aturan yang tertulis yang dimaksudkan untuk memberi acuan atau petunjuk mengenai apa saja yang harus dilakukan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai mampu mencapai

tujuan BAZNAS Karawang yang telah direncanakan. Untuk itu pemimpin BAZNAS Karawang membuat kebijakan umum untuk para pegawai agar pegawai tidak kebingungan mengenai apa yang harus mereka kerjakan di bidangnya, kebijakan umum tersebut mengacu pada beberapa hal berikut: (1) SOP (Standar Operasional Prosedur) BAZNAS Karawang, dan (2) PERBAZNAS (Peraturan Badan Amil Zakat Nasional). Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan pemimpin BAZNAS Karawang yaitu Bapak Kurnia Adam Kertayasa dan juga Staf bidang informasi dan teknologi yaitu bapak Iran Yuliansyah.

Standar Operasional Prosedur (SOP), setiap lembaga tentu membutuhkan sebuah pedoman atau acuan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen lembaga. Maka SOP dibuat sebagai pedoman atau acuan kerja pegawai untuk dapat mengetahui tugas dan pekerjaannya sesuai dengan fungsinya sebagai suatu elemen di lembaga tersebut.

Iya untuk kebijakan umum, pertama kita tentu membuat SOP untuk memudahkan para pegawai dalam pekerjaannya, dalam SOP itu sudah lengkap, setiap fokus bidangnya sudah ada, jadi pegawai bisa tau mengenai apa saja yang harus mereka kerjakan sesuai dengan fokus bidangnya masing-masing (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018).

Jadi, pemimpin karawang sudah membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) tujuannya yaitu sebagai pedoman ataupun acuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iya betul di sini kita sudah ada SOP yang menjadi panduan kita dalam bekerja, jadi langkah-langkah apa saja yang harus kita kerjakan semuanya sudah tercantum di SOP itu, kita tinggal mempraktikkannya saja. (Wawancara dengan Iran Yuliansyah pada tanggal 20 April 2018).

PERBAZNAS (Peraturan Badan Amil Zakat Nasional) merupakan sebuah kebijakan yang dibuat oleh BAZNAS pusat sebagai pedoman BAZNAS provinsi, kabupaten dan juga kota dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun kita punya kebijakan yang tertuang dalam SOP yang menjadi acuan para pegawai di sini, tapi kita juga terikat dalam PERBAZNAS yang dibuat oleh BAZNAS pusat sebagai acuan kita, jadi kita tetap harus mengikutinya, karena memang PERBAZNAS itu dibuat sebagai acuan untuk BAZNAS provinsi, kabupaten dan kota dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Wawancara dengan Iran Yuliansyah pada tanggal 20 April 2018)

Jadi intinya, dalam BAZNAS Karawang terdapat dua kebijakan umum, yaitu SOP (Standar Operasional Prosedur) dan juga PERBAZNAS (Peraturan Badan Amil Zakat Nasional) keduanya menjadi acuan untuk para pegawai dalam

menjalankan pekerjaannya.

Kedua, kebijakan spesifik, pemimpin BAZNAS Karawang lebih berfokus pada hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja para pegawainya, untuk itu pemimpin BAZNAS Karawang membuat kebijakan-kebijakan sebagai berikut: (1) regulasi jam kerja, regulasi jam kerja setiap organisasi tentu memiliki kebijakan jam kerja masing-masing, kebijakan tersebut dibuat oleh pemimpin di setiap organisasinya namun tetap harus disesuaikan dengan aturan mengenai jam kerja yang tertuang dalam undang-undang mengenai ketenagakerjaan yaitu selama tujuh jam lamanya bekerja, maka dari itu pemimpin BAZNAS Karawang menetapkan kebijakan regulasi jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu selama 7 jam, dimulai sejak pukul 08.00 – 15.00.

Di sini, saya memang selalu menekankan kepada para staf mengenai motivasi ibadah, bahwa kerja di BAZNAS Karawang utamanya adalah ibadah, tujuannya agar mereka patuh dan loyal pada lembaga ini, maka dari itu ada atau tidak adanya yang harus dilakukan ketika masih jam kerja yaitu pada jam 08.00-15.00 para pegawai harus tetap ada di BAZNAS Karawang, ini juga bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai. (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada tanggal 20 April 2018)

Jadi kesimpulannya, menurut bapak Kurnia Adam Kertayasa bahwa setiap pegawai yang ada di BAZNAS Karawang selalu ditekankan mengenai pekerjaannya dalam bentuk ibadah agar apapun yang dilakukan tidak merasa keberatan dan selalu dilakukan dengan senang hati, jadi ada atau tidak adanya pekerjaan pegawai akan tetap berjaga sampai waktu yang telah ditetapkan yaitu pada jam 08.00 – 15.00, ini juga bertujuan agar pegawai selalu berdisiplin dalam segala hal. (2) rapat mingguan, rapat mingguan biasa dilakukan untuk mengevaluasi apa-apa yang telah dilaksanakan sebelumnya, tujuan pemimpin dalam membuat kebijakan tersebut salah satu tujuannya adalah agar kendala-kendala yang pernah terjadi tidak terjadi pada waktu yang akan datang, seperti yang dilakukan oleh pemimpin BAZNAS Karawang dalam kebijakannya mengenai rapat mingguan.

Agar tercapainya program-program bidang dan juga meningkatnya kinerja para pegawai, maka di BAZNAS Karawang mengadakan kebijakan rapat minggon atau rapat mingguan yang dilaksanakan setiap hari Selasa. Dalam rapat minggon akan dibahas mengenai evaluasi kinerja atas program-program yang telah dilaksanakan dan juga pembahasan mengenai program yang akan dilaksanakan kedepannya. Selain itu kita juga selalu mengecek absensi harian para pegawai agar mengetahui tingkat presentase masuk atau tidaknya seorang pegawai (Wawancara dengan Kurnia Adam pada 20 April 2018).

Jadi, tujuan dalam kebijakan rapat mingguan ini yaitu mengevaluasi kinerja yang telah dilaksanakan dan mempersiapkan program yang akan dilaksanakan,

agar setiap program yang akan dilaksanakan lebih siap dalam perencanaannya sehingga pelaksanaan programnya berjalan dengan lancar. Selain itu juga absensi pegawai juga terkontrol sehingga ketua bisa mengetahui tingkat presentase kehadiran para pegawai setiap minggunya. (3) pemberian penghargaan terhadap pegawai yang kinerjanya meningkat, pemberian motivasi bisa berupa moril maupun materil, tujuannya sama yaitu agar para pegawai senantiasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Setiap pemimpin tentu ingin agar pegawainya bekerja lebih baik maka dengan cara membuat kebijakan untuk memberikan penghargaan kepada bawahan hal tersebut bisa diwujudkan, seperti halnya yang dilakukan oleh pemimpin BAZNAS Karawang dalam kebijakannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. (4) memberikan hukuman terhadap pegawai yang kinerjanya menurun.

Setiap ada penghargaan tentu ada hukuman, maka itu pula yang kita lakukan di sini (BAZNAS Karawang), tujuannya sebagai penyeimbang, jika pemberian penghargaan tujuannya agar pegawai menjadi semangat dalam bekerja, kalau pemberian hukuman tujuannya agar pegawai tidak lalai dalam bekerja, adapun hukuman yang kita buat paling rendah adalah menegurnya secara lisan, dan yang paling berat yaitu mempertimbangkan untuk mempertahankannya di sini atau tidak, namun selama ini, tingkat hukuman yang dikeluarkan masih sebatas teguran saja. Hukuman yang lain belum keluar dan semoga tidak keluar (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018).

Jadi, kesimpulannya bahwa setiap kebijakan yang dibuat atau dikeluarkan oleh pemimpin dalam setiap lembaga atau perusahaan dimanapun khususnya Baznas Karawang sangat berperan penting dalam mengatur pola dan tingkah laku setiap pegawainya, kemudian demi tujuan atau capaian perusahaan peran pemimpin sangatlah penting, pembuatan Kebijakan umum dan spesifik menjadi langkah tepat untuk mengatur para pegawai. Sebagaimana yang dikatakan Hamdi bahwa kebijakan sengaja disusun dan dirancang untuk membuat perilaku orang banyak yang dituju (kelompok target) menjadi terpola sesuai dengan bunyi dan rumusan kebijakan tersebut (Hamdi, 2014: 79).

Implementasi Kepemimpinan BAZNAS Karawang

Peran pemimpin memang menjadi ujung tombak dalam tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, namun dalam proses pencapaiannya tentu tidak mungkin pemimpin melaksanakan tugasnya seorang diri, maka selalu ada yang dinamakan dengan pelimpahan tugas dari seorang pemimpin kepada bawahan tujuannya yaitu untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala bentuk tugasnya.

Dalam memenej agar kinerja para pegawai tetap berada pada jalur yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan, maka peran pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya sangat vital dalam hal tersebut, maka untuk itu pemimpin BAZNAS Karawang dalam mengimplementasikan kepemimpinannya dengan melalui enam cara, yaitu sebagai berikut: (1) sebagai perencana, (2) pandangan ke depan, (3) mengembangkan loyalitas, (4) pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, (5) pengambil keputusan, (6) memberi anugrah.

Pertama, Rencana Dalam Meningkatkan Kinerja Para Pegawai, Dalam fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R. Terry bahwa perencanaan memang menjadi langkah awal dalam memulai segalanya, ini menunjukkan bahwa segala proses manajemen dalam organisasi tentu membutuhkan yang namanya perencanaan, tujuannya yaitu agar segala pelaksanaannya tepat sasaran pada tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat begitu pentingnya sebuah perencanaan, maka pemimpin BAZNAS Karawang merencanakan agar kinerja para pegawai terus meningkat, karena memang pada dasarnya proses dalam mencapai sebuah tujuan lembaga itu terletak pada kinerja para pegawai.

Iya memang kerja para pegawai yang biasa saja juga bisa menyelesaikan segala macam tugasnya, tapi sebagai pemimpin tentu saya ingin menciptakan para pegawai yang giat, disiplin, cekatan juga bertanggungjawab, maka tentu dalam hal ini sayapun sudah merencanakan bagaimana agar para pegawai di sini minimal kinerjanya stabil tidak menurun namun selalu diusahakan terus meningkat, adapun rencana yang saya ambil yaitu seperti mengadakan pelatihan-pelatihan, mengedepankan kedisiplinan, menciptakan situasi harmonis, dan yang lainnya yang bisa membuat para pegawai disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018).

Dalam hal ini pemimpin BAZNAS Karawang telah merencanakan beberapa hal untuk peningkatan kinerja para pegawainya, pada wawancara pemimpin juga mengatakan bahwa memang itu telah dilaksanakan dan dalam analisis penulis ketika beberapa kali mengunjungi BAZNAS memang terlihat efek dari rencana pemimpin tersebut, seperti para pegawai yang disiplin dalam waktu, terciptanya situasi kerja yang harmonis tidak tegang sehingga memang terlihat daftar program-program yang sudah terlaksana, ini menunjukkan bahwa rencana pemimpin BAZNAS Karawang ini berjalan dengan baik.

Kedua, Pandangan ke Depan Terhadap BAZNAS Karawang, memandang ke depan memang menjadi salah satu tugas penting seorang pemimpin, tujuannya yaitu agar pemimpin senantiasa mampu menganalisis apa yang akan terjadi di depan, seperti kekuatan, kelemahan, peluang dan juga ancaman. Dengan cara memandang ke depan berarti pemimpin akan siap dalam menghadapi segala sesuatu yang akan terjadi dalam kepemimpinannya.

Sebagai seorang pemimpin, pandangan ke depan atas situasi yang kemungkinan terjadi ini dilakukan ketika dalam perencanaan, ketika akan memutuskan rencana yang dipakai, saya yang dibantu wakil ketua akan menganalisis segala sesuatu yang akan terjadi kedepannya, sehingga segala kemungkinannya bisa diatasi dengan baik (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018).

Cara yang dilakukan oleh pemimpin BAZNAS Karawang ini memang cukup efektif mengingat sesuatu yang akan terjadi sudah teranalisis ketika perencanaan dipilih, sehingga segala hambatan-hambatannya bisa diminimalisir dan rencana akan berjalan dengan baik.

Ketiga, Pengembangan loyalitas pegawai, Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa cinta, rasa hormat dan kepercayaan terhadap organisasi, kelompok serta tugas dan pekerjaan, maka dengan terciptanya rasa tersebut maka akan timbul pula kesetiaan pegawai terhadap organisasi, pemimpin dan juga pekerjaannya, sehingga dengan situasi ini para pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan rasa ikhlas dan maksimal.

Tidaklah mudah menjadikan bawahan loyal kepada lembaga ini, namun dari awal saya memimpin memang sudah mensiasati situasi ini, saya selalu menegaskan kepada para bawahan bahwa kita bekerja di sini (BAZNAS Karawang) tujuan utamanya adalah ibadah, pokoknya ibadah, maka dengan seperti itu akan timbul sikap loyal para pegawai terhadap BAZNAS ini, sehingga pekerjaan mereka lakukan dengan ikhlas dan senang hati (Wawancara dengan Kurnia Adam pada 20 April 2018).

Dengan mengimplementasikan kepemimpinannya sebagai orang yang mampu meningkatkan loyalitas para pegawai dengan cara tersebut, pemimpin jadi mampu mengetahui siapa pegawai yang akan tetap setia dan yang tidak, karena memang pada wawancara terbukti ketika ada beberapa sarjana yang melamar dan pemimpin menerangkan bahwa ibadah adalah tujuan utamanya, maka orang tersebut mengundurkan diri karena memang tujuan beberapa orang adalah materi. Meskipun pada nyatanya di BAZNAS Karawang ini juga tentu sistem gaji pasti ada.

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan bapak Iran Yuliasyah, berikut pemaparannya:

Kita yang kerja di sini, sudah tidak bisa diragukan lagi loyalitasnya, karena memang sejak awal beliau memimpin kita selalu dimotivasi perihal ibadah, pokoknya ibadah, jadi kita merasa punya tabungan pahala bekerja di sini, yang kerja di sini sudah bukan materi lagi yang di kejar tapi ibadah yang utamanya (Wawancara dengan Iran Yuliansyah pada 20 April 2018).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa metode motivasi ibadah yang digunakan

pemimpin BAZNAS Karawang dalam mengembangkan loyalitas para pegawainya itu berjalan dengan baik, sehingga para pegawai tersugesti untuk terus melakukan ibadah dengan cara bekerja di BAZNAS Karawang.

Keempat, Pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, dalam menjalankan roda organisasi, fungsi pemimpin dalam pengawasan terhadap pelaksanaan rencana adalah hal yang sangat penting, karena dari pengawasan ini pemimpin mampu mengetahui apakah perencanaannya berjalan baik ataukah tidak, ada hambatan atau tidak, jika ada hambatan, tentu tugas pemimpin sebagai orang dengan strata tertinggi di organisasinya harus mampu mengatasi hambatan yang terjadi agar pelaksanaan rencana ini kembali efektif juga efisien.

Sebagai seorang pemimpin, saya memang selalu mendampingi segala aktivitas organisasi agar segala sesuatunya berjalan dengan sesuai rencana, selain itu juga tujuannya jika ada hambatan-hambatan yang terjadi pegawai bisa langsung berkonsultasi dengan mudah untuk memecahkan masalahnya karena memang posisi saya berada di tempat, kemudian ini juga bisa menjadi bahan evaluasi agar kedepannya tidak ada lagi hambatan yang terjadi (Wawancara dengan Kurnia Adam pada 20 April 2018).

Pengawasan yang dilakukan pemimpin BAZNAS Karawang memang terbilang efektif, karena pengawasan yang diiringi dengan bimbingan menjadikan segala aktivitasnya bisa meminimalisir adanya hambatan-hambatan yang terjadi.

Kelima, Pengambil keputusan, adalah hal yang sangat vital bagi seorang pemimpin, karena dari sini kemampuan pemimpin dalam membaca situasi dipertaruhkan, seperti salah satu fungsi pengambil keputusan adalah untuk melihat beberapa rencana yang telah dipersiapkan, di sini pemimpin harus mampu memutuskan rencana mana yang akan dipilih yang bisa meminimalisir hambatan-hambatan yang akan terjadi.

Dalam memutuskan sesuatu, setidaknya saya akan mempertimbangan dengan beberapa hal sebelum memutuskan pilihan, yaitu seperti melihat pada aturan apakah menyimpang atau tidak, kemudian ditelaah kelogisannya, jika keduanya logis dan sesuai aturan maka tahap terakhir yaitu mengamatinya atas peluang dan juga hambatan yang akan terjadi kemudian, dari sana baru saya bisa memutuskan tentang pilihan yang akan dipilih (Wawancara dengan Kurnia Adam pada 20 April 2018).

Metode pemimpin BAZNAS Karawang dalam memutuskan suatu pilihan terbilang cukup efektif, karena memang hal yang pertama harus ditekankan adalah aturan, jika sesuatu melanggar aturan sudah tentu tidak akan baik kedepannya, kemudian mengenai kelogisan juga tidak kalah penting karena memang pemimpin harus mampu menelaah logis atau tidaknya sesuatu itu dilakukan, dan tahap terakhir yaitu mengamati secara keseluruhan yang dalam hal ini pemimpin

BAZNAS Karawang memakai metode analisis SWOT yaitu mengamati mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan juga hambatan setelah itu pemimpin akan mudah memutuskan segala sesuatunya.

Keenam, Memberikan anugrah, adalah salah satu bentuk motivasi, dengan memberikan anugrah terhadap pegawai yang kinerjanya sangat baik itu akan otomatis mendorong kepada pegawai-pegawai yang lain agar terus meningkatkan kinerjanya. Setiap ada penghargaan tentu ada hukuman, begitu pula yang dilakukan oleh pemimpin BAZNAS Karawang, tujuannya sama yaitu untuk memotivasi agar para pegawai lebih baik lagi dalam bekerja.

Seperti yang dikatakan oleh pemimpin BAZNAS Karawang bahwa dalam pemberian hukuman itu berbeda dengan pemberian penghargaan, jika pemberian penghargaan itu setelah acara dan diumumkan secara menyeluruh dengan tujuan menjadikan orang yang mendapatkan penghargaan tersebut semakin semangat, namun untuk pemberian hukuman diberikan teguran secara muka ke muka atau secara pribadi karena tujuannya sekaligus mempertanyakan mengenai hal apa yang membuat pegawai tersebut kurang baik dalam bekerja.

Jadi kesimpulan dalam implemetasi pemimpin yaitu dalam mengatur agar kinerja para pegawai tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, dalam hal ini pemimpin BAZNAS Karawang dalam mengimplementasikan kepemimpinannya, diantaranya melakukan pengimplemetasian mengenai Fungsi Pemimpin, yaitu sebagai berikut, yaitu (1) sebagai perencana, (2) pandangan ke depan, (3) mengembangkan loyalitas, (4) pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, (5) pengambil keputusan, (6) memberi anugrah (M. Karjadi, 1989: 52).

Evaluasi Kepemimpinan Baznas Karawang

Evaluasi merupakan proses untuk menentukan sampai sejauhmana kemampuan yang dapat dicapai, kemudian dijelaskan pula bahwa evaluasi dilakukan melalui pengukuran dan penilaian yang merupakan dasar untuk memperbaiki proses secara keseluruhan (Farida Yusuf, 2008: 33).

Pada umumnya, evaluasi merupakan suatu bentuk pemeriksaan terhadap pelaksanaan program yang telah dilakukan, evaluasi tersebut digunakan untuk menganalisis mengenai sesuatu yang kemungkinan terjadi kedepannya. Dalam hal ini evaluasi berarti bentuk waspada dengan melihat ke depan untuk kelancaran program yang dilaksanakan nanti.

Dalam proses kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi tentu tidak selalu berjalan dengan baik tanpa kendala, namun pemimpin yang cerdas selalu mampu mengendalikan setiap kendala-kendala yang terjadi melalui evaluasi sehingga pemimpin mampu mengetahui sejauh mana kepemimpinannya berjalan, jika terindikasi penyimpangan atau proses yang kurang baik maka pemimpin bisa kemudian memperbaikinya lewat ide dari para pegawainya atau dari ide pemimpin itu sendiri.

Salah satu fungsi evaluasi yaitu bahwa evaluasi memberikan informasi terkait kinerja, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai oleh organisasi, dalam fungsi ini evaluasi mengungkapkan mengenai seberapa jauh tujuan dan target tertentu yang telah tercapai (Wahab, 2002: 51).

Pelaksanaan evaluasi secara umum memang dilaksanakan dalam dua waktu yaitu jangka pendek dan jangka panjang, begitu juga yang dilakukan pemimpin BAZNAS Karawang dalam melaksanakan evaluasi kepemimpinannya. Untuk lebih jelasnya penulis paparkan hasil wawancara penulis dengan ketua BAZNAS Karawang pada tanggal 20 April 2018, sebagai berikut:

Pertama, Evaluasi Jangka pendek, yakni setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tentu menginginkan prosesnya berjalan dengan baik, setidaknya kendala-kendala yang pernah terjadi tidak terulang kembali kedepannya, maka evaluasi jangka pendek bisa menjadi solusi atas keinginnya tersebut.

Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya bahwa setiap hari Selasa kita mengadakan yang namanya rapat sekaligus evaluasi terhadap apa yang sudah kita laksanakan, jika ada yang kurang baik dalam pelaksanaan sebelumnya maka kita evaluasi di setiap hari Selasa bersama para pegawai, agar kendala-kendala yang sudah terjadi itu tidak terulangi kedepannya, selain itu juga kita selalu mengecek absensi para pegawai, sehingga saya bisa mengontrol siapa saja yang disiplin dan yang tidak. (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018)

Jadi, pemimpin BAZNAS Karawang mengadakan evaluasi jangka pendek yang dilaksanakan setiap hari Selasa, dalam evaluasi jangka pendek ini pemimpin mengevaluasi mengenai kendala-kendala yang sudah terjadi agar tidak terjadi pada aktivitas-aktivitas kedepannya, selain itu juga untuk mengevaluasi absensi harian pegawai agar terkontrol dengan baik.

Evaluasi jangka pendek yang dilakukan pemimpin BAZNAS Karawang terbilang cukup efektif juga efisien, Karena dengan adanya evaluasi jangka pendek, pemimpin bisa meminimalisir atas kesalahan ataupun kendala pada waktu yang akan datang.

Kedua, evaluasi jangka panjang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kepemimpinan berjalan, agar target-target yang sudah direncanakan bisa tercapai.

Kita mengadakan evaluasi jangka panjang per tiga bulan sekali, Jika evaluasi jangka pendek kita hanya difokuskan tentang program-program jangka pendek saja, sedangkan untuk evaluasi jangka panjang ini kita lebih berkoordinasi dengan pemerintahan daerah, UPZ kecamatan dan juga instansi lainnya, pembahasannya pun lebih mengenai pada pencapaian target-target, seperti target muzakki, mustahik, zakat produktif, dan data-

data informasi lainnya mengenai masyarakat karawang yang membantu pada kinerja BAZNAS, sehingga kita butuh data dari pemerintahan daerah, UPZ kecamatan ataupun instansi lainnya (Wawancara dengan Kurnia Adam Kertayasa pada 20 April 2018).

Jadi, dalam evaluasi jangka panjang ini pemimpin Karawang lebih berfokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan dengan cara berkoordinasi dengan pemerintahan daerah, UPZ kecamatan atau instansi lainnya yang berhubungan dengan pencapaian target BAZNAS Karawang.

Dari seluruh pemaparan di atas mengenai evaluasi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa BAZNAS Karawang mengadakan evaluasi yang terbagi pada dua waktu: yaitu evaluasi jangka pendek yang dilakukan setiap satu minggu sekali yaitu setiap hari Selasa dan evaluasi jangka panjang yang dilakukan per tiga bulanan sekali.

Pada evaluasi jangka pendek evaluasinya hanya berfokus pada kendala-kendala yang terjadi pada pelaksanaan kegiatan sebelumnya agar tidak terjadi pada pelaksanaan kegiatan kedepannya. Sedangkan evaluasi jangka panjang pembahasannya lebih meluas yaitu seperti berkoordinasi dengan pemerintahan daerah, UPZ kecamatan atau instansi lainnya mengenai data informasi yang berkaitan dengan masyarakat karawang untuk membantu kinerja BAZNAS Karawang, sehingga pencapaian target-target yang telah ditetapkan bisa tercapai.

Secara umum, tujuan evaluasi tersebut untuk mengetahui sejauh mana kinerja organisasi ini berjalan selain itu juga untuk mengidentifikasi segala sesuatu yang mungkin terjadi diluar rencana, seperti yang dikatakan oleh Pudjiastuti, bahwa Tujuan dilakukan evaluasi adalah mengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan, mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran, dan menganalisis konskuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana (Pudjiastuti, 2010: 75).

PENUTUP

Berdasarkan temuan atau hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dan dibahas pada bab-bab sebelumnya, berdasarkan data yang penulis peroleh maka dapat diambil kesimpulan mengenai Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BAZNAS kabupaten Karawang, yaitu, sebagai berikut:

Pertama, Mengenai kebijakan pemimpin BAZNAS Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan membuat kebijakan-kebijakan sebagai berikut; (1) Kebijakan umum meliputi, Standar Operasional Prosedur, kebijakan ini dibuat sebagai pedoman atau acuan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, Peraturan Badan Amil Zakat Nasional, kebijakan umum ini dibuat sebagai acuan BAZNAS Provinsi, kabupaten dan kota dalam melaksanakan tugasnya. (2) Kebijakan Spesifik meliputi, Regulasi Jam Kerja, bertujuan untuk meningkatkan

kedisiplinan para pegawai, pegawai tetap harus berada di BAZNAS pada jam yang telah ditentukan, yaitu pada pukul 08.00-15.00. Rapat minggon, dilakukan setiap hari selasa bertujuan untuk mengevaluasi kinerja sebelumnya dan mempersiapkan program selanjutnya, Memberikan penghargaan, bertujuan untuk memotivasi para pegawai agar senantiasa meningkatkan kinerjanya. Memberikan hukuman terhadap pegawai, memberikan hukuman berupa teguran yang diberikan kepada pegawai yang kurang baik kinerjanya.

Kedua, Mengenai Implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin BAZNAS Karawang mengimplementasikan kepemimpinannya dengan cara berikut: (1) Rencana dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin mengimplementasikannya dengan berencana membuat pelatihan dan mengedepankan kedisiplinan ini bertujuan agar membuat para pegawai disiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja. (2) Pandangan kedepan atas situasi yang terjadi di BAZNAS, yaitu dengan cara menganalisis rencana-rencana yang akan dipilih sehingga segala hambatan bisa diminimalisir dan rencana akan berjalan dengan baik. (3) Pengembangan loyalitas para pegawai, yaitu dengan menciptakan rasa cinta, rasa hormat dan kepercayaan terhadap organisasi, kelompok serta pekerjaan. (4) Pengawasan terhadap pelaksanaan rencana yaitu dengan mendampingi segala aktivitas organisasi agar segala sesuatunya berjalan dengan sesuai rencana dan jika ada hambatan yang terjadi pegawai bisa langsung berkonsultasi dengan mudah untuk memecahkan masalahnya. (5) Mengambil Keputusan, yang harus ditekankan adalah harus sesuai aturan, kemudian mengenai kelogisan dan tahap terakhir yaitu mengamati secara keseluruhan dengan memakai metode analisis SWOT yaitu mengamati mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatannya. (6) Memberi anugrah kepada para pegawai, dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya meningkat dan memberi hukuman kepada pegawai yang kinerjanya menurun.

Ketiga, Evaluasi Kepemimpinan, yang dibagi menjadi dua, yaitu evaluasi jangka pendek dan jangka panjang. (1) Evaluasi jangka pendek, dilaksanakan setiap hari selasa, yang dibahas pada evaluasi jangka pendek ini mengenai evaluasi kinerja sebelumnya dan mempersiapkan program selanjutnya agar kesalahan-kesalahan yang sudah terjadi tidak terulang kembali. (2) Evaluasi jangka panjang, dilakukan setiap tiga bulan sekali, dalam evaluasi ini lebih pada koordinasi dengan pemda, UPZ kecamatan atau instansi lainnya, adapun yang dibahasnya yaitu mengenai pencapaian target muzakki dan mustahik, zakat produktif dan data-data yang dapat membantu kinerja BAZNAS Karawang

Berdasarkan hasil dari penelitian di BAZNAS Karawang, maka penulis perlu memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, mengingat Karawang merupakan Kabupaten dengan Upah Minimum Kabupaten terbesar se-Indonesia, namun masih memiliki beberapa masalah serius seperti angka kemiskinan dan pengangguran yang tentu menjadi salah satu tugas BAZNAS sebagai lembaga

pemerintahan untuk mengentaskan masalah tersebut melalui pengelolaan zakat produktif, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperbanyak data mengenai hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhairy, M.S.G. (2017) Peran Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan kualitas Dakwah Santri. *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*. 17(1), 57-74
- Allolangi, Y. (2014). Kepemimpinan Transformasional sebagai Kepemimpinan Dakwah. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 6(1), 151-169.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hamdi, M. (2014). *Kebijakan Publik (Proses, Analisis dan Partisipasi)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M, S, P. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karjadi, M. (1989). *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung: PT Karya Nusantara
- Mangkuprawira, S dan Hubeis A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pudjiastuti, W. (2010). *Special Event: Alternatif Jitu Membidik Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Soekanto S. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahab, A, S. (2002) *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suharto, E. (2010) *CSR & COMDEV Investasi Kreatif Perusahaan di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta
- Supriatna, U. (2016) Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Pengawasan Atasan di Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 207-225.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widjaja, A, W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Yusuf, F. (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.